



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

행정학 석사학위 논문

남편의 근로조건이
임금근로자 기혼여성의
양육 역할 갈등에 미치는 영향
: 여성가족패널 분석

2016년 8월

서울대학교 행정대학원
행정학과 행정학전공
이 나 경

남편의 근로조건이
임금근로자 기혼여성의
양육 역할 갈등에 미치는 영향
: 여성가족패널 분석

지도교수 김 상 헌
이 논문을 행정학 석사학위논문으로 제출함
2016년 3월

서울대학교 행정대학원
행정학과 행정학전공
이 나 경

이나경의 석사학위논문을 인준함
2016년 6월

| | | |
|---------|-------|-----------|
| 위 원 장 | _____ | 임 도 빈 (인) |
| 부 위 원 장 | _____ | 정 광 호 (인) |
| 위 원 | _____ | 김 상 헌 (인) |

국문초록

본 연구는 취업모의 양육 부담에 영향을 미치는 가정 요인의 하나로 남편의 근로조건에 주목하여, 남편이 가지는 근로조건이 취업 중인 아내가 느끼는 양육 역할 갈등에 미치는 영향을 탐색해 보았다. 현재 시행 중인 일-가정양립지원제도의 토대 중 하나는 남녀 근로자의 근로조건에서 시간 사용에 유연함을 부여하여 직장가정의 양립을 추구하고 있어, 실제로 남편의 근로조건이 아내의 양육부담에 영향을 줄 수 있는지 검토할 필요가 있었다. 분석을 위해 한국여성정책연구원의 여성가족패널 4차년도 자료에서 출산·육아로 인한 경력단절에 가장 많이 노출된 39세 이하 임금근로자 기혼여성 중 현재 남편과 동거 중인 181명의 응답을 활용하였다.

본 연구는 <가설 1> 남편의 하루 평균 근로시간이 많을수록 임금근로자 기혼여성의 양육 역할 갈등이 커질 것이다, <가설 2> 남편의 주당 평균 근로일수가 많을수록 임금근로자 기혼여성의 양육 역할 갈등이 커질 것이다, <가설 3> 남편의 월평균 소득이 많을수록 임금근로자 기혼여성의 양육 역할 갈등이 작아질 것이다 등 총 3개의 가설을 다중회귀분석을 통해 검증하였다.

실증분석결과 남편의 근로조건 중 일부 요소만이 취업중인 아내의 양육 역할 갈등에 유의미한 영향을 미치고 있었다. 구체적으로 살펴보면, 남편의 하루 평균 근로시간이 커질수록 취업중인 기혼여성의 양육 역할 갈등은 커졌으며, 남편의 주당 근로일수가 많아질수록 아내의 양육 역할 갈등은 작아졌다. 남편의 월평균 소득은 아내의 양육 역할 갈등에 유의미한 영향을 끼치지 않았다. 아내의 근로조건 변수 및 가정변수(남편의 가사노동에 대한 아내의 만족도 등)는 기존의 연구들과 완전히 일치하지

는 않지만, 대체로 동일한 결과를 보였다.

본 연구의 실증적 분석은 우선 기존 선행연구들이 분석하지 않은 남편의 근로조건을 독립변수로 하여 이것이 취업모의 양육 역할 갈등에 미치는 영향을 밝혔다는데 의미가 있었다. 기존 연구에서는 사실상 남편의 가사노동 역할 참여를 전제하지 않았고, 암묵적으로 양육의 주체를 여성으로만 가정하고 있었다. 본 연구는 이러한 한계를 보완하여 일-가정 양립지원정책이 가질 수 있는 효과를 설명하는 것을 도울 수 있었다. 또한 성별에 따라 더 적합한 제도가 있을 수 있다는 점을 밝혔다. 남성의 경우, 주당 근로일수보다 하루 평균 근로시간을 조정하는 것이 취업모의 양육 역할 갈등을 줄이는 것에 미치는 영향이 더 컸다. 반대로 여성의 경우는 하루 평균 근로시간보다 주당 근로일수를 조정하는 것이 양육 역할 갈등에 유의미한 영향을 주었다. 이는 여성에게는 육아휴직제도처럼 일을 중단하고 육아에 전념할 시간을 주는 것이 더 적합하며, 남성에게는 육아기 근로시간 단축제도처럼 일을 전면적으로 중단하지 않고 일과를 조정할 수 있게 하는 것이 더 적합할 수 있음을 시사한다. 마지막으로, 무엇보다 맞벌이 부부가 퇴근 후 자녀와 함께 할 시간을 ‘안정적으로 확보’ 할 수 있게 하는 것이 일-가정 양립을 가능하게 할 전제조건이라는 점을 밝혔다. 이는 현재 추진 중인 제도 이외의 새로운 제도를 신설하지 않고, 기존의 법정 근로시간을 정확히 지키는 것만으로도 맞벌이 부부가 좀 더 안정적인 시야에서 자녀양육을 병행할 수 있으며 출산·육아로 인한 여성의 경력단절을 줄일 가능성이 있다는 것을 시사한다.

한편, 본 연구는 여성가족패널 4차년도 자료 중, 만 39세 이하의 임금근로자 여성이며 남편이 현재 일자리를 가지고 있는 경우로 대상을 한정하여 실증분석 대상이 181개 사례에 불과하다는 점에서 한계가 있다. 향후 종단면 연구 등으로 출산·육아로 인해 경력단절 가능성에 노출된

여성들의 사례가 더 추가되면 분석의 엄밀성을 높일 수 있을 것으로 보인다. 또한 본 연구에서 사용한 여성가족패널의 경우 남편 직업이 가지는 시간적인 유연성 등이 자료에 반영되지 않았다. 현실에서 시간 조정이 유연한 직종에 종사하는 남편들의 경우 본 연구의 결과와 같은 모습을 보이는지 검토할 필요가 있다. 마지막으로, 본 연구의 결과에서 남편의 하루 평균 근로시간과 주당 평균 근로일수가 연구 초반의 예측과는 다르게 서로 반대의 방향으로 취업모의 양육 역할 갈등에 영향을 주는 것으로 보았다. 본 연구의 수치로만은 근로시간과 근로일수가 서로 다른 방향의 결과를 보인 이유를 명확히 설명하기는 어려워 그 이유에 대한 추가적인 연구가 필요하다.

주요어 : 일-가정양립지원제도, 남편의 근로조건, 양육 역할 갈등, 취업모, 육아휴직제, 유연근무제

학번 : 2009-22042

<차 례>

제1장 서론 / 1

| | |
|------------------------|---|
| 제1절 연구의 목적 및 필요성 | 1 |
| 제2절 연구의 대상 및 방법 | 3 |
| 1. 연구대상 | 3 |
| 2. 연구방법 | 4 |

제2장 이론적 배경 및 선행연구 검토 / 5

| | |
|---------------------------------|----|
| 제1절 이론적 배경 | 5 |
| 1. 양육 스트레스 | 5 |
| 2. 일-가정의 상호작용 및 역할 갈등 | 7 |
| 3. 일-가정 양립을 지원하는 현행 제도 | 10 |
| 제2절 선행연구 검토 | 13 |
| 1. 취업모의 양육 스트레스에 대한 선행연구 | 13 |
| 2. 일-가정 양립 갈등 원인에 관한 선행연구 | 17 |
| 3. 선행연구의 한계 | 18 |

제3장 연구의 설계 / 20

| | |
|-------------------------|----|
| 제1절 연구가설 및 변수의 설정 | 20 |
| 1. 연구가설 | 21 |
| 2. 변수 | 21 |
| 3. 연구의 분석틀 | 26 |
| 제2절 분석모형 구성 | 27 |
| 1. 분석자료 및 분석대상 | 27 |
| 2. 분석방법 | 28 |
| 3. 분석모형 | 28 |

제4장 실증분석 결과 / 30

| | |
|------------------------------------|----|
| 제1절 기초통계분석 | 30 |
| 1. 통제변수의 기초 통계량 | 30 |
| 2. 독립변수(남편의 근로조건 변수)의 기초 통계량 | 37 |
| 3. 종속변수(양육 역할 갈등 변수)의 기초 통계량 | 38 |
| 제2절 다중회귀분석 | 40 |
| 1. 상관관계 분석 결과 | 40 |
| 2. 다중회귀 분석 결과 | 43 |
| 제3절 가설의 검증 결과 | 49 |

제5장 결론 / 51

| | |
|------------------------------|----|
| 제1절 연구의 요약 | 51 |
| 제2절 연구의 의의 및 시사점 | 52 |
| 제3절 연구의 한계 및 앞으로의 연구과제 | 54 |

참고 문헌 / 56

Abstract / 60

〈표 차례〉

| | |
|---|----|
| 〈표1〉 어머니의 양육 스트레스에 영향을 주는 요인에 관한 선행연구 | 15 |
| 〈표2〉 변수의 정의 및 측정 | 24 |
| 〈표3〉 회귀계수의 기대부호 | 29 |
| 〈표4〉 개인변수의 기초 통계량 | 31 |
| 〈표5〉 가정변수의 기초 통계량 | 33 |
| 〈표6〉 여성의 근로조건 변수의 기초 통계량 | 35 |
| 〈표7〉 독립변수(남편의 근로조건 변수)의 기초 통계량 | 37 |
| 〈표8〉 종속변수(양육 역할 갈등 변수)의 기초 통계량 | 39 |
| 〈표9〉 상관관계 분석 결과 | 42 |
| 〈표10〉 모형1의 회귀분석 결과 | 44 |
| 〈표11〉 모형2의 회귀분석 결과 : 남편의 근로조건이 양육 역할 갈등에 미치는 영향 | 48 |
| 〈표12〉 본 연구의 가설 검증 결과 | 50 |

〈그림 차례〉

| | |
|-----------------------|----|
| 〈그림 1〉 연구의 분석 틀 | 26 |
|-----------------------|----|

제1장 서론

제1절 연구의 목적 및 필요성

본 연구는 임금근로자 기혼여성의 자녀양육과 직장생활 병행에 영향을 미치는 남편의 근로조건에 관한 것이다. 취업중인 기혼여성은 어머니로서의 역할과 직장인으로서의 역할을 병행하는 과정에서 대체로 갈등·긴장을 느낀다. 자녀양육과 직장생활 병행이 어려울수록 여성이 겪는 역할갈등은 커지고 이로 인한 스트레스는 개인적·사회적인 영향을 미친다. 어머니로서의 역할과 직장인으로서의 역할갈등이 커질수록 여성은 어머니로서의 역할을 포기하기보다 직장인으로서의 역할을 포기할 가능성이 커진다. 이는 곧 사회적으로는 경력단절여성들을 양산해내는 결과를 가져올 것이다. 여성이 본인의 직업적 경력을 포기하지 않는다고 해도 자녀 양육으로 인해 경력단절에 부담을 느낀다면, 후속출산에도 부담을 느껴 사회적으로 저출산 현상이 지속되는 결과를 가져올 수도 있다.

이러한 배경 하에 기혼여성의 자녀양육과 직장생활 병행을 지원하여 여성의 경제활동참가율을 높이하고자 현재 일-가정양립지원제도¹⁾가 시행되고 있다. 일-가정양립지원제도는 2007년 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」의 개정으로 도입·시행되었으며 정책 대상은 여성에 국한하지 않는다. 그러나 이 제도에 대한 사업체의 설치율과 근로자의 인식이 저조하고, 제도가 설치되고 이를 근로자가 인지하고 있다고

1) 육아휴직, 육아기근로시간단축제, 가족돌봄휴직, 연장근로의 제한, 근로시간의 탄력적 운영 등 근로시간의 조정(남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 및 시행령)

해도 사용률이 낮아 해당 정책에 대한 효과를 검토하기에는 힘든 측면이 없지 않다. 이는 남성근로자의 경우에는 더욱 심하다.

일-가정양립정책의 기본 토대는 남녀 근로자의 근로조건 중 시간사용에 유연함을 부여하여 직장·가정의 양립을 추구하는데 있다. 본 연구는 일-가정양립정책에서 아이디어를 얻어 근로조건, 특히 남성의 근로조건에 주목해 이것이 아내의 일-가정양립에 미치는 영향을 검토해 보고자 한다. 이를 위해 먼저 취업중인 기혼여성이 직장생활과 자녀양육의 병행에서 느끼는 부담감을 양육 역할 갈등으로 정의한다. 그리고 시간사용을 포함한 남성 근로자의 근로조건을 독립변수로 하고 여성의 자녀양육과 직장생활 병행 부담감을 종속변수로 하여, 남편의 근로조건이 임금근로자 기혼여성의 양육 역할 갈등 수준에 미치는 영향을 살펴보고자 한다.

이를 통해 첫 번째로, 남편의 근로조건이 아내의 양육 역할 갈등 수준에 영향을 미쳐 연쇄적으로 아내의 경력단절 가능성과도 연결될 수 있음을 조심스럽게 시사해볼 수 있을 것이다. 2) 취업중인 기혼여성이 최초에 경력단절 되지 않도록 하는 것과 재취업 후 재단절 되지 않게 하는 것 역시 여성의 경제활동참가율을 높게 유지하는데 중요한 요소이기 때문에 경력단절 ‘가능성’에 대해 예측해 보는 것은 의미가 있다. 여성의 경력단절과 관련한 대다수의 연구가 이미 경력단절 여성의 재취업에 비중을 맞추고 있다는 점에 비추어보면 경력단절 ‘가능성’에 대한 추측을 해본다는 것은 기존 연구를 보완할 수 있는 점이다. 때문에 이 연구는 분석대상에 있어서도 현재 임금근로자로 취업중인 39세 이하 기혼여성을 대상으로 하여 임신·출산·육아로 인한 경력단절 ‘가능성’에 가장 많이 노출된 연령대의 현황을 살피고자 한다.3)4)

2) 우리나라 기혼여성의 경력단절 사유 중 가장 큰 비율을 차지하는 것은 임신·출산·육아이다. (통계청, 2015년 경력단절 여성 및 사회보험 가입 현황)

3) 30대 기혼여성 중 경력단절 여성은 37.5%, 20대 기혼여성 중 경력단절 여성은 34.7%

두 번째로, 일-가정양립정책의 하위 정책들이 성별에 따라 그 효과가 다르게 나타날 수 있을 것임을 간접적으로 예측할 수 있을 것이다. 예를 들어, 일-가정양립을 위해 시간적인 유연성을 주는 제도와 일-가정 병행이 아닌 전념을 위해 시간을 주는 제도는 그 효과에 있어 차이가 있을 수 있다. 이는 맞벌이 부부가 공통적으로 일-가정 양립 상황을 직면하게 되더라도 성별에 따라 가사와 양육 중 가정에서 주로 담당하게 되는 부분이 다르다면, 성별에 따라 다른 정책이 필요할 수도 있음을 의미한다. 다시 말해, 일반적으로 가사 관리는 일을 중단하고 전념할 시간이 필요하다고 보기 어렵지만, 육아는 일을 중단하고 전념할 시간이 필요하다고 여겨진다. 또한 한국사회에서 현재까지는 아버지보다 어머니에게 육아에 전념할 시간이 더 필요하다고 여겨진다. 이는 여성에게는 육아휴직제도 중심의 제도 운영, 남성에게는 육아기 근로시간 단축제도 중심의 제도 운영이 바람직할 수 있을 것이라는 의미가 된다.

세 번째로, 일-가정양립지원제도가 법정근로시간 등 현행의 제도가 잘 시행되었을 경우에 가질 수 있는 효과에 대해서도 추측해볼 수 있을 것이다. 앞서 언급했듯이, 제도가 있어도 사용률이 낮아 그 효과를 예측하는데 한계가 있는데 본 연구의 결과로 이를 보완해보고자 한다. 위와 같은 시각에서 논의를 진행해보고자 한다.

제2절 연구의 대상 및 방법

1. 연구대상

로 나타남. 30대 경력단절 여성은 109만명으로 전체 경력단절 여성의 53.1%를 차지함. (통계청, 2015년 경력단절 여성 및 사회보험 가입 현황)

4) 이러한 역할갈등은 30대에 여성이 가장 크게 느끼고 있었다. (장지연·부가청, 2003)

본 논문은 결혼, 임신, 출산 및 양육 경험이 있으며 현재 임금근로자로 일하고 있는 39세 이하 기혼여성을 대상으로 한다. 그리고 남편의 근로조건이 임금근로자 기혼여성의 양육 역할 긴장에 미치는 영향을 보고자 하므로 현재 남편이 일자리를 가지고 있는 경우로 대상을 한정한다.

임금근로자 여성을 대상으로 하는 이유는 임금근로자 비율이 여성 취업자 중 75.4%를 차지할 뿐만 아니라⁵⁾, 비임금근로자의 경우 임금근로자에 비해 상대적으로 일과 중 시간 사용이 탄력적일 수 있으므로 남편의 근로조건에 영향을 덜 받을 것이기 때문이다. 또한 결혼, 임신, 출산, 육아로 인한 경력단절 가능성에 가장 많이 노출된 39세 이하 기혼여성을 대상으로 하여 일·가정 양립에 가장 부담을 느끼는 연령층의 현황을 살펴보고자 한다. 추가적으로 이혼, 별거 가정을 제외하여 남편의 근로조건에 직접 영향을 받을 수 있는 동거중인 기혼 여성만을 대상으로 한다.

2. 연구방법

본 논문은 여성가족패널 4차년도 자료를 통계적으로 분석하여 남편의 근로조건이 임금근로자 기혼여성의 양육 역할 갈등에 미치는 영향을 측정하고자 한다. 통계분석은 다중회귀분석을 이용한다.

5) 2015 통계로 보는 여성의 삶

제2장 이론적 배경 및 선행연구 검토

여성의 양육 스트레스에 영향을 주는 요인과 여성의 일-가정 양립 갈등에 영향을 주는 요인, 일-가정 양립을 지원하는 제도의 현황까지 세 가지 차원에서 이론적 배경과 선행연구를 검토하기로 한다.

제1절 이론적 배경

1. 양육 스트레스

1) 개념

기존 연구에서는 부모가 자녀 양육 중에 겪는 심리적 부담감을 ‘양육 스트레스’라는 개념으로 연구해 왔다. ‘양육 스트레스’란 부모가 자녀를 양육하는 과정에서 발생하는 내적 긴장이나 역할 수행의 과중함으로 오는 스트레스이다(Abidin, 1990; 장영애 외, 2009). 양육 스트레스는 부모의 양육 태도에 영향을 미치는 중요한 요소로 추후에 부모-자녀 관계, 아동의 자아 존중감, 아동의 행동 문제 및 학교 적응 문제 등과 긴밀한 관계가 있다(Abidin, 1990). 이처럼 자녀의 건강한 성장에 초점을 두는 관점 이외에도, 양육 스트레스는 부모의 삶의 질뿐만 아니라 나아가 후속출산이나 어머니의 경제활동 참가여부 등에도 영향을 미칠 수 있어 개인적 차원의 문제로만 보기 힘들다.

2) 양육 스트레스에 영향을 주는 요인

양육 스트레스가 초래하는 개인적·사회적 결과와 더불어 양육 스트레스에 영향을 주는 요인도 다양하게 연구되어 왔다. 먼저, Webster-Stratton과 Hammond(1988)는 어머니의 우울성향이 양육 스트레스로 연결된다고 보았다. Belsky(1984)는 ‘양육행동 결정요인 과정모델(A process model of determinants of parenting)’에서 부모 개인의 성격, 아동 개인의 특성, 부모와 자녀 관계에 놓인 사회적 특성이 상호작용하여 양육 스트레스와 양육행동을 결정한다고 보았다. Abidin(1988)은 ‘양육 스트레스와 양육 행동 모델(Parenting Stress, & Parenting Behavior model)’에서 부모의 양육 행동이 결정되는 과정을 단계적으로 설명하였다. 이에 따르면 부모가 양육 스트레스로 인식할만한 사건이 일어나고, 그 스트레스를 여과시킬만한 대처 자원이 작동하고 나서 부모의 최종적인 양육태도가 결정된다고 한다. 이때 대처자원이란 언급했듯이 양육 스트레스가 발생하였을 때 이를 여과할 수 있는 장치를 말하는데, 대체로 부부의 양육 협력, 부모의 양육 효능감, 물질적 자원, 사회적 지지 등이 언급된다. 양육 스트레스를 여과할 수 있는 장치라는 것은 다시 말하면 이 장치가 부족할 경우 양육 스트레스가 가중될 수 있는 것으로 해석할 수 있을 것이다. 요약하자면 대체로 어머니의 우울성향 등 부모의 기질, 자녀의 기질·행동수준, 자녀수, 환경(직장, 가족, 사회)의 지지 정도 등이 양육 스트레스의 요인으로 제시된다(이영은, 2012; 이지원, 2003). 또한 같은 요인이라도 자녀의 발달단계에 따라 부모의 양육 스트레스에 영향을 미치는지 여부가 달라지는 것으로 보인다.

취업모의 양육 스트레스에 영향을 주는 요인에 대해서는 선행연구에서 보다 구체적으로 알아보기로 한다.

2. 일-가정의 상호작용 및 역할 갈등

1) 개념

Greenhaus와 Beutell(1985)은 일-가정 역할 갈등을 ‘일과 가정 두 영역에서의 역할 압력이 몇 가지 측면에서 상호 양립하기 어려울 때 느끼는 압력’으로 보았다. 임희정(2000)은 직장역할과 가정역할의 양립이 어렵다고 느끼는 정도라고 하였다. 이를 바탕으로 본 연구에서는 근로자가 직장생활과 가정생활의 병행에서 느끼는 부담감을 일-가정 양립 갈등으로 정의한다. 대체로 미혼자보다는 기혼자가, 자녀가 없는 경우보다는 자녀가 있는 경우에 일-가정 양립이 힘들다고 본다(양소남, 2011 등). 또한 한국사회에서는 여전히 양육의 일차적인 책임은 여성에게 있고 그로 인해 여성이 남성보다 양육 부담감을 더 느끼고 있으므로(박길진, 2007; 송유미·이제상, 2011), 현재 일-가정 양립 역할 갈등은 주로 여성이 겪는 심리적 부담감으로 볼 수 있겠다.

2) 일-가정 양립 갈등 논의의 토대

과거에는 직장과 가정에서의 경험을 분리하여 연구하였으나, 최근에는 직장과 가정의 경험이 서로 긍정적·부정적 영향을 주고받는다라는 연구가 대부분이다(김희진, 2008; 김유리, 2010; Byron, 2005; Pickler, 2009). 직장생활과 가정생활의 상호작용을 설명하는 이론으로는 경계이론, 전이이론과 보상이론이 대표적이다.

경계이론(Boundary Theory)은 직장생활 영역과 가정생활 영역을 구분하는 선을 ‘경계(boundary)’라고 보고 두 영역 경계에서의 ‘투과성’이라는 개념을 통해 두 영역 간의 관련성을 설명한다. ‘투과성’은 한

개인이 하나의 영역에서 겪은 경험에 대한 느낌을 다른 영역으로 전염시키는 것에 대해 얼마나 허용적인지 여부를 말하는 개념이다. 그런데 이러한 영역 경계에서의 심리적인 투과성은 사회·문화적인 영향을 받는다. 예를 들면, 대부분의 사회에서 남성은 직장생활을 가정생활보다 중시하고 여성은 그 반대라는 성역할 관념이 있다. 이로 인해 남성은 직장생활이 가정생활에 영향을 미치는 것에 대해 허용적인 경계특성을 갖고, 여성은 가정생활이 직장생활에 영향을 미치는 것에 대해 허용적인 경계특성을 갖는다는 것이다(Pleck, 1977).

전이이론(Spillover Theory)은 한 영역에서의 생각, 태도 등이 다른 영역으로 그대로 이전되는 것을 말한다. 이때 전이이론은 두 영역 간의 영향력의 방향성을 정적(+)인 것으로 여긴다. 다시 말해, 한 영역에서의 긍정적 생각은 다른 영역에 긍정적으로 부정적 생각은 부정적으로 영향을 미친다는 것이다. 이를 직장생활과 가정생활에 적용하면 직장생활에서의 긍정적 경험은 가정생활에도 긍정적으로 전달될 것이고, 부정적 경험은 부정적으로 전달될 것이라 할 수 있다. 반대로 가정생활의 직장생활에의 영향도 마찬가지로 해석할 수 있다. 전자를 긍정적 전이, 후자를 부정적 전이라 한다.

최근에는 전이이론이 교차전이(crossover)라는 개념으로 확장되어 일-가정 상호작용에 대해 연구가 되고 있다. ‘교차전이(crossover)’란, 가족구성원 한 사람의 직장생활이 또 다른 가족구성원의 가정생활에 영향을 미칠 수 있다는 의미이다. 이를테면, 남편이 직장생활에서 느낀 경험이 아내의 가정생활에 영향을 미친다는 것이다. 교차전이는 한 개인의 경험을 당사자에게만 국한하지 않고, 그 개인이 속한 가정에까지 확장시켜 이해해보려 한다는 점이 특징이다. 경계이론에서와 마찬가지로 교차전이 연구에서도 성별에 의한 남녀차이는 중요하게 다루어진다. 대체로 여성

은 남성보다 상대방의 감정에 더 민감하게 반응한다고 알려져 있고 배우자의 스트레스에 더 민감하게 영향을 받는다고 한다(Jones & Fletcher, 1993). 연구 결과가 모두 일치하지는 않지만 성역할 관념 등 사회·문화적인 요소가 교차전이에도 적용될 수 있음을 추측해 볼 수 있다.

한편, 보상이론(Compensation Theory)은 한 영역에서의 부족함을 채우기 위하여 다른 영역에서 반대되는 감정을 찾으려 한다는 이론이다. 만약 직장생활에서 부족하거나 부정적 감정을 가진 사람은 가정생활에서 직장에서의 부족한 감정을 채우려고 한다는 것이다. 예를 들어, 직장생활 만족도가 낮은 사람인 경우 직장생활에서의 부족한 감정을 채우기 위해 가정생활에서 좀 더 좋은 남편/아내 또는 아빠/엄마가 되려고 노력한다는 의미이다.

본 논문에서 독립변수로 다루고자 하는 남편의 근로조건은 심리적 차원의 요소는 아니지만 전이이론 중 교차전이의 아이디어 모델로 하였다. 이를 적용해 보면, 교차전이에서 가족구성원 한 사람의 직장생활에 해당하는 것에는 ‘남편의 근로조건’이 대입 될 것이고, 또 다른 가족구성원의 가정생활에 영향에 해당되는 것에는 ‘맞벌이 아내의 양육 역할 갈등’ 대입 될 것이다.

3) 일-가정 양립 갈등을 설명하는 이론

일-가정 갈등을 설명하는 이론은 크게 자원소모이론(Resource Drain Theory)과 합리적 관점(Rational view)으로 나눌 수 있다. 자원소모이론(Resource Drain Theory)은 한 개인에게 가용가능한 자원의 총량(신체적, 심리적, 정신적 등)은 한정되어 있어 한 영역에서 소모된 자원은 다른 영역에서 쓰기가 힘들다는 이론이다(Greenhaus and Beutell 1985). 이것을 일-가정 영역에 대입하면, 직장에서 많은 에너지를 소모하게 되면 가

정에서 가용할 수 있는 자원이 작아지므로 일-가정 갈등이 유발될 수 있다는 의미가 된다. 합리적 관점(Rational view)은 한 영역에 사용된 시간으로 인해 다른 영역에서 시간이 부족하다고 인식하게 되면 영역 간 갈등이 유발된다는 이론이다(Duxbury, Higgins and Lee 1994). 일이든 가정 이든 어느 한쪽 영역에 투자된 시간이 과하다고 인식되면 다른 한쪽 영역에 대해서는 시간부족을 느끼게 되고 이로 인해 갈등이 발생할 수 있다는 것이다. 본 연구에서 주목하고 있는 취업모의 경우, 최근 기혼 남성 가정에서의 역할이 강조되고 있다고 해도 전통적인 성별 분업 관념이 여전히 잔존하고 있는 가운데 직업인으로서 업무 몰입 역시 요구받고 있는 상황이다. 이때 취업모가 일-가정 양자에 투입할 시간 및 에너지 부족을 느끼고 이로 인해 일-가정 양립에서 갈등을 느낄 가능성은 클 것이다.

3. 일-가정 양립을 지원하는 현행 제도

일-가정양립지원제도의 근거가 되는 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」에서는 고용에서 모성을 보호하고 근로자의 일과 가정의 양립을 지원하여 국민의 삶의 질 향상을 추구하는 정책을 일-가정양립정책으로 정의하고 있다. 일-가정양립지원제도는 크게 두 가지 형태로 나눌 수 있다. 첫 번째는 정부가 자녀 등 가족 돌봄을 직접 지원하는 정책이다. 어린이집과 같이 기관을 통한 보육서비스를 제공하거나 가정에 베이비시터를 파견해주는 아이돌보미서비스가 이에 해당한다. 두 번째는 부모가 직접 아이 양육을 할 수 있는 시간을 주는 정책이다. 출산 휴가, 육아휴직, 가족돌봄휴직, 유연근무제 등이 대표적이다. 본 연구가

관심을 가지는 부분은 후자에 해당한다. 아래에서는 후자에 해당하는 정책의 내용들을 간략히 살펴보기로 한다.

1) 출산휴가

출산휴가는 출산예정이거나 출산한 여성을 대상으로 하는 산전후 휴가와 이들의 배우자를 대상으로 하는 배우자 출산휴가로 나뉜다. 출산휴가는 「근로기준법」 제 74조에 근거를 두며, 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일의 출산 전후 휴가를 주어야 한다고 규정되어 있다. 휴가의 배정은 출산 후에 45일 이상이 되도록 하여야 하며, 출산 휴가 중 최초 60일은 유급휴가이다.

배우자 출산휴가는 2007년 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」이 개정되면서 처음 도입되었고, 최초 도입 시에는 배우자가 출산하였을 경우 남성근로자에게 3일의 무급휴가를 주는 형태였다. 이후 2012년 법 개정으로 휴가기간이 5일로 늘어났고, 이중 최초 3일은 유급휴가로 변경되었다. 2014년 민간기업 종사자 980명을 대상으로 한 한국노동조합총연맹의 조사 결과를 따르면, 남성근로자가 배우자 출산휴가를 실제로 사용한 경우는 60% 미만에 해당했다.

2) 육아휴직

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제 19조에는 ‘사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 하며 그 기간은 1년 이내로 한다’라고 규정되어 있다. 또한 사업주가 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 할 수 없음도 명시되어 있다. 육아휴직의 최초 도입 시에는 정책 대상이 여성에 국한되었고 무급 휴가였으

나, 이후 법 개정으로 1995년부터는 남성도 육아 휴직을 사용할 수 있게 되었고 2001년부터는 유급 휴가로 변경되었다. 육아휴직 급여수준은 통상임금의 40%(하한액 50만원, 상한액 100만원)이고, 급여의 일부는 직장 복귀 후 6개월 후에 지급된다.

고용노동부의 통계에 따르면 여성과 남성의 육아휴직 이용자 수는 여전히 큰 차이가 있다. 2014년 여성 근로자 중 73,412명이 육아휴직을 이용했으나, 남성 근로자는 3,421명만이 육아휴직을 이용했다. 과거에 비해 남성 근로자의 이용률은 증가하였지만, 전체 육아휴직자 수 대비 남성 육아휴직자의 비율은 4.5%에 불과하다.

3) 가족 돌봄 휴직

가족 돌봄 휴직은 근로자의 가족(부모, 자녀, 배우자, 배우자의 부모 등)이 질병이나 사고 또는 노령 등으로 인해 돌봄이 필요한 경우 1년에 최장 90일까지 휴직을 이용할 수 있는 제도로 2012년 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」이 개정되면서 의무화된 제도이다. 가족 돌봄 제도에 대한 근로자의 인지는 출산휴가, 육아휴직 등에 비해 상당히 저조한 것으로 나타났다(김은정, 2015).

4) 유연근무제

유연근무제는 자녀양육 등 근로자의 필요에 따라 근로자와 사업주가 근무시간 또는 장소를 선택하거나 조정할 수 있도록 하는 제도를 말한다. 특히 자녀의 양육과 관련해서는, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서 아동을 양육하는 근로자에 대해서는 연장근로의 제한하도록 하고 유연근무제를 활용할 수 있도록 명시하고 있다.

유연근무제의 유형은 근무 시간의 선택과 관련해서는 선택적 근무시간

제, 시차출퇴근제(탄력근무제) 등으로 나뉘고, 근무 장소의 선택과 관련해서는 재택근무제, 원격근무제 등으로 나뉜다(국가고용전략회의, 2010). 2014년 기준으로 전체 임금근로자의 약 16% 가량이 유연근무제를 이용하고 있었는데, 대부분 근무시간에 조정을 하는 형태였고, 그 외의 유연근무제 활용은 5% 수준이었다(김은정, 2015).

제2절 선행연구 검토

1. 취업모의 양육 스트레스에 대한 선행연구

먼저, 취업모와 비취업모의 양육 스트레스를 본격적으로 비교한 연구들에서 그 결과가 항상 일치되지는 않고 있다. 취업모의 양육 스트레스가 비취업모보다 더 크다는 연구(김리진, 1999; 박삼수, 2004; 허은경, 2004)가 있는 반면, 비취업모의 양육 스트레스가 더 크다는 연구(박해미, 1994; 김혜진, 2005)도 있다. 한편, 양육 스트레스는 취업유무와 무관하다는 연구도 있다(고성혜, 1994; 김혜성, 2001).

취업모의 경우에는 직업적 환경(취업 동기, 근무시간, 직장 복지 수준), 아동 위탁을 위한 보육 환경(보육서비스 수준, 보육교사의 질), 가족의 육아 지원 등이 양육 스트레스에 영향을 주는 요인으로서 추가적으로 고려되었다. 특히 취업모에 대한 가족의 지지 중에서 남편의 심리적 지지 및 육아 지원은 거의 모든 연구에서 취업모의 양육 스트레스에 영향을 주는 중요한 요소로 고려되었다. Easterbrook & Goldberg(1985)은 아내의 취업에 대한 남편의 지지가 높을수록 취업모의 직업만족에 영향을 미치며 취업으로 인한 역할긴장도 낮아진다고 하였다. Crnic(1983)도 취

업모의 양육스트레스를 줄이는데 중요한 요인으로 남편과의 관계와 남편의 지지를 들었다. 국내의 연구도 비슷한 결과를 보이고 있다. 남편의 양육 참여와 지지가 높을수록 여성의 양육스트레스는 감소하였다(주은희·이영, 2001; 문혁준, 2004). 김정·이지현(2005)도 어머니가 느끼는 남편의 양육 참여도가 높을수록 양육스트레스의 발생 빈도 및 강도가 낮게 나타난다고 보았다.

한편 취업모의 양육 스트레스를 중심으로 한 연구에서 기존의 연구와 차별적으로 취업모의 근무시간을 양육스트레스의 중요한 변인으로 본 연구가 있다. 조경옥(2004)은 직장에서의 근무환경, 특히 근무시간이 어머니의 취업모로서의 역할 긴장에 중요한 영향을 미치는 요소로 보았다. 취업모에 있어서 직장에서의 근무시간의 길이는 곧 자녀와 함께 할 수 있는 시간의 길이와 연결되기 때문에 이 시간은 취업모의 역할 갈등과 직접적으로 이어지기 때문이다.

〈표1〉 어머니의 양육 스트레스에 영향을 주는 요인에 관한 선행연구

| 저자 (연도) | 조사대상 | 변수 | 분석결과 |
|---------------|--|---|--|
| 조경옥 (2004) | 전라북도여성발전연구원이 2003년 수행한 ‘취업모의 가족 지원을 위한 보육욕구 및 보육기관 실태조사’에 응답한 취업모 중 753명 | 〈종속변수〉 양육 역할 긴장 정도 〈독립변수〉 어머니 특성, 근무 환경 및 직업만족도, 보육서비스, 남편의 지지 | 1. 취업모의 근무시간(-) 2. 남편의 지지(-) 3. 보육서비스 만족도(-) |
| 박영아 (2005) | 경기도 양주시 유아보육시설에 다니는 영유아 어머니 508명 | 〈종속변수〉 양육 스트레스 〈독립변수〉 어머니 특성, 자녀 특성, 보육시설 만족도, 가계 월수입 | 1. 어머니 직업유형(+) 2. 자녀 성별(+) 3. 보육시설 만족도(-) 4. 가계 월수입(-) |
| 장희정 (2012) | 서울·인천의 유아교육기관에 다니는 자녀를 둔 어머니 185명 | 〈종속변수〉 양육 스트레스 〈독립변수〉 어머니요인(연령, 학력, 직업유무), 자녀수, 가계 소득 | 1. 어머니 연령(+) 2. 어머니 학력(+) 3. 어머니 직업유무(+) 4. 자녀수(+) 5. 가계 소득(+) |
| 손수민 (2012) | 한국아동패널 1차년도 자료 중 자녀가 있는 2,042명의 여성 | 〈종속변수〉 양육 스트레스 〈독립변수〉 어머니특성, 양육관련특성, 아버지특성, | 〈취업모〉 1. 자기효능감(-) 2. 양육방식(-) 3. 결혼만족도(-) 4. 아동기질(+) |

| | | | |
|------------------------|--|---|--|
| | | 사회적 지원, 아동 기질 | 5. 양육비용(+) |
| | | | <비취업모> 1. 어머니 연령(-) 2. 어머니 최종학력(-) 3. 양육방식(-) 4. 결혼만족도(-) 5. 아동기질(+) 6. 양육비용(+) |
| 박정윤 · 장영은 (2013) | 경기도 거주 어머니 291명 | <종속변수> 양육 스트레스 <독립변수> 어머니 특성, 아동 기질, 가족의 지지 | 1. 어머니 연령(+) 2. 어머니 성격(+) 3. 아동기질(+) 4. 결혼만족도(-) 5. 가족의 지지(-) |
| 신희숙 (2014) | 서울 · 인천 · 경기도에 거주하는 취업주부 317명, 비취업주부 382명 | <종속변수> 양육 스트레스 <독립변수> 어머니 특성, 남편의 특성, 사회적 지원, 자녀 특성 | <취업모> 1. 어머니의 교육수 준(+) |
| | | | <비취업모> 1. 어머니의 교육수준(+) 2. 미취학 자녀보유 여부(+) 3. 남편의 양육참여(-) 4. 남편의 가사참여(+) 5. 사회적 지원(-) |

2. 일-가정 양립 갈등 원인에 관한 선행연구

일-가정 양립 갈등에 대해서는 일이 가정에 미치는 영향과 가정이 일에 미치는 영향 모두가 다양하게 연구되고 있다. 갈등 원인으로 관계되는 변수들은 크게 개인요인(연령, 계급 및 소득 등), 가정요인(배우자 및 가족의 지원, 맞벌이 여부, 부양가족의 수, 가사노동시간 등), 조직요인(직무 특성, 직무 만족도, 가족 친화 조직 여부, 상사 및 동료의 지원 등)으로 나눌 수 있다.

정영금(2005)은 서울·경기 기혼취업여성 433명을 대상으로 일-가정 갈등 수준에 영향을 미치는 요인을 연구하였다. 그 결과 여성의 연령, 자녀연령, 직장경력, 가족지지가 일-가족 갈등 수준과 부적(-)인 관계를 보였고, 가사노동시간은 정적(+)인 관계를 보였다. 정영금(2005)과 마찬가지로 임효창(2005)의 연구에서도 여성의 연령이 높아질수록 일-가정 갈등의 수준이 낮아짐이 발견되었는데, 이는 여성의 연령이 높아질수록 자녀 돌봄 시간이 줄어들기 때문에 육아 부담이 줄어들고, 연령이 높아질수록 경력도 상승하여 일-가정과의 긴장을 조절할 수 있는 능력도 커질 수 있기 때문으로 추측해볼 수 있겠다.

가정 및 조직 관련 변수에 있어서는, 정수인(2006)은 자녀와 배우자의 지지와 직장상사의 지지, 가족 친화적 조직분위기가 일-가정 양립에 중요한 것으로 보았다. 강혜련·최서연(2001)은 취업모의 경우 조직 몰입이 높아질수록 일-가정 갈등이 심화될 수 있다고 했다. Marongiu & Ekehammar(1999)와 Mavin(2000)도 법정 근로 시간을 넘는 초과 근무 시간이 긴 문화에서는 일-가정 갈등이 커져, 기혼 여성의 장기근속이 힘들고 특히 유자녀 기혼 여성의 경우에는 직장에서의 업무 몰입에도 영향을 미친다고 보았다.

한편, 한지숙·유계숙(2007)은 기혼 정규직 남녀 근로자 377명을 대상으로 성역할 지향도, 일-가정 양립 지향도가 일-가정 갈등에 미치는 영향을 살펴보았는데, 두 변수 모두 유의미한 영향이 없는 것으로 나타났다.

3. 선행연구의 한계

앞서 여성의 양육 스트레스에 영향을 주는 요인(개인적 요인, 가족 및 사회적 요인, 직업적 요인)과 근로자의 일-가정 양립 갈등에 영향을 주는 요인(개인 요인, 가정 요인, 조직 요인)의 두 가지 맥락에서 선행연구를 검토하였다. 본 연구의 관심사인 취업모의 경우로 한정해 놓고 보자면, 취업모의 양육 스트레스는 비취업모와는 달리 일-가정 양립의 배경에서 검토되어야 한다. 따라서 취업모의 경우는 양육 스트레스라는 개념보다는 일-가정 양립 상황에서의 ‘양육 역할 갈등’이라는 개념으로 접근할 필요가 있다. 근로자로서 취업모의 일-가정 양립에 영향을 주는 가정 영역 요인 중 양육 부담은 그 비중이 핵심적이라고 할 수 있고, 따라서 취업모의 양육 부담을 줄이는 것은 일-가정 양립 갈등을 크게 완화시킬 수 있다. 이와 관련해 선행연구들에서 공통적으로 지적한 것은 두 가지이다. 가정 영역 요인 중 양육에 대한 남편의 참여와 지지가 아내의 양육 스트레스를 줄인다는 점, 조직 영역 요인에서 여성이 속한 조직의 가족 친화적 분위기가 취업모의 일-가정 양립 갈등을 줄인다는 점이다. 그런데 이 연구들 모두 취업모가 속한 가정과 조직에는 관심을 두었으나, 취업모의 남편이 속한 조직과 가정 상황에는 관심이 없었다는 점에서 한계가 있다. 이는 사실상 양육의 주체를 여성으로만 보고 남성은 양육에 있어 보조자의 위치로 두었기 때문에 가능하다. 맞벌이 부부에게

각자가 속한 조직에서의 상황이 함께 공유하는 가정생활에 영향을 줄 수 있음은 당연할 것이다. 앞서 검토한 일-가정 상호작용에 관한 이론 중 교차 전이(crossover)이론의 가정을 적용해 본다면, 남편의 직장생활에서의 경험이 가정생활에서 아내에게 교차 전이되어 맞벌이 아내의 양육 역할 갈등에 영향을 줄 수 있다는 의미이다. 이를테면, 남편이 육아 참여 의사가 있다 하더라도 직장에서의 보내는 시간이 길어 육아 참여가 어려운 경우 아내의 양육 부담은 커질 수 있고 아내의 양육 스트레스 증가로 이어질 수 있다는 것이다. 이와 같은 배경에서 맞벌이 부부 중 남편이 속한 조직 상황이 아내의 양육 역할 갈등에 미치는 영향을 검토할 필요가 있다.

제3장 연구의 설계

제1절 연구가설 및 변수의 설정

1. 연구가설

본 연구에서는 양육과 관계된 부분에서 발생하는 취업모의 일-가정 양립 갈등에 영향을 주는 다양한 차원의 변수들 중 가정 영역 변수에 관심을 두고, 그중에서도 가정 영역 변수의 하나로 남편이 속한 조직 요인에 주목한다. 기존의 연구들이 가정 변수의 하나로 남편의 가사 및 육아 참여도나 그에 대한 아내의 만족도에만 주목한 점과 달리, 남편의 속한 조직 요인까지 검토한다는데 차이가 있다. 그런데 남편의 모든 조직 상황이 아내의 양육 역할 갈등에 영향을 주는 것은 아닐 것이므로, 양육 역할 갈등에 직접적인 영향을 미칠 가능성이 있는 남편의 근로조건이 취업모의 양육 역할 갈등에 미치는 영향을 파악하고자 한다. 남편의 근로조건을 아내의 양육 역할 갈등에 영향을 미칠 수 있는 변수로 본 이유는, 근무시간과 근무일수 등 근로조건이 자녀 양육에 있어 남편의 지지 및 지원의 물리적 바탕이 되기 때문이다. 따라서 본 연구에서는 남편의 근로조건을 독립변수로 설정하고 취업중인 아내의 양육 역할 갈등을 종속변수로 하여 독립변수가 종속변수에 미치는 영향을 검토하고자 한다. 구체적으로는 남편의 근로조건을 하루 평균 근로시간, 주당 평균 근로일수, 월평균 소득으로 세분화하고, 이 조건들이 각각 임금근로자 기혼여성의 양육 역할 갈등에 어떠한 영향을 미치는지 살핀다. 이와 같은 연구

문제 하에 다음의 가설을 검토해보고자 한다.

가설 1. 남편의 하루 평균 근로시간이 많을수록 임금근로자 기혼여성의 양육 역할 갈등이 커질 것이다.

가설 2. 남편의 주당 평균 근로일수가 많을수록 임금근로자 기혼여성의 양육 역할 갈등이 커질 것이다.

가설 3. 남편의 월평균 소득이 많을수록 임금근로자 기혼여성의 양육 역할 갈등이 작아질 것이다.

이를 통해 남편의 근로조건 역시 기혼여성 임금근로자의 일-가정 양립에 영향을 미치는 가정 영역 변수의 하나로서 고려되어야 하며, 근로조건이라는 것은 정책적 지원과 별개일 수 없으므로, 남성과 여성 모두에게 일-가정 양립이 가능한 근로조건이 가능하도록 해야 한다는 정책적 과제를 도출할 수 있을 것으로 보인다. 또한 현재 시행중인 일-가정양립 지원제도를 남성 근로자가 잘 활용할 수 있게 되었을 경우, 그 효과도 간접적으로 추측해볼 수 있을 것이다.

2. 변수

1) 종속변수 : 양육 역할 갈등 정도

여성가족패널 4차년도 설문 중에서 ‘자녀양육 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘들 때가 많다’라는 설문을 이용하여 취업중인 기혼여

성이 느끼는 양육 역할 갈등 정도를 파악하고자 한다. 해당 설문은 유자녀인 응답자에게 4점 척도로 자녀양육과 직장생활 병행의 부담 정도를 측정하였고 가정생활의 여러 요소 중에서 자녀양육에 대한 부담만을 직접적으로 묻고 있어 취업모의 ‘양육 역할 갈등’ 정도를 측정하기에 적합하다.

2) 독립변수 : 남편의 근로조건

본 연구에서는 독립변수를 남편의 근로조건으로 하고 남편의 근로조건을 하루 평균 근로시간, 주당 평균 근로일수, 월평균 소득으로 세분화하였다. 하루 평균 근로시간, 주당 평균 근로일수, 월평균 소득은 모두 연속형 변수로 그 값을 그대로 사용한다.

3) 통제변수 : 개인 변수, 가정 변수, 여성의 근로조건

본 논문은 남편의 근로조건이 여성의 양육 역할 갈등에 미치는 영향을 중심으로 분석하고자, 남편의 근로조건 이외의 요소들은 모두 통제변수로 처리하고 세 가지 범주로 분류하였다. 각 변수에는 다음의 요소들이 포함된다.

(1) 개인 변수

본 논문이 사용한 여성가족패널에서 결혼생활을 유지중인 취업모 중 39세 이하 여성만을 추출하여 연구대상으로 삼았기 때문에 혼인여부, 자녀유무, 취업유무는 사전에 통제되어 있다. 따라서 개인 변수 중 추가적

인 통제변수는 연령(39세 이하 중에서), 학력이 있다. 연령은 연속형 변수로서 그 값을 그대로 사용하고, 학력은 명목형 변수로서 더미화하여 측정한다.

(2) 가정 변수

가정 변수는 미취학 자녀수, 아내의 일에 대한 남편의 인식 및 가사 부담을 포함한다. 영유아기 자녀를 둔 취업모일수록 일-가정 병행이 더 어려워므로(정미라, 2009) 미취학 자녀수는 통제변수로서 중요하게 다루어져야 한다. 미취학 자녀수는 연속형 변수이므로 설문에서 측정한 값 그대로 사용한다. 선행연구에서 남편의 지지 및 지원이 양육 스트레스를 줄이는 것으로 검토되었으므로, 아내의 일에 대한 남편의 인식 및 남편의 가사 노동에 대한 아내의 만족도를 통제변수로 추가한다. 여성가족패널에서 인식과 만족도는 5점 척도로 측정된 연속형 변수이므로 설문에서 측정된 값을 그대로 사용한다. 또한 여성 본인이 느끼는 가사노동에 대한 부담 및 이 부담을 덜어줄 조력자(가사도우미 또는 친인척 등 사적 조력자)가 있는지 여부는 취업모의 일-가정 양립에 영향을 미치는 것으로 파악되었으므로(손수민, 2012) 통제변수에 추가한다. 여성 본인이 느끼는 가사노동에 대한 부담은 5점 척도로 측정된 연속형 변수로 설문 값 그대로를 사용하고, 가사노동 조력자 보유 여부는 명목형 변수로서 더미화하여 측정하기로 한다.

(3) 아내의 근로조건

본 연구에서는 여성가족패널에서 임금근로자인 취업모를 추출하여 연구대상으로 삼았기 때문에 취업여부는 이미 사전에 통제되었으나, 근로조건에 대해서는 통제되지 않아 이에 대한 검토가 필요하다. 아내의 근

로조건은 하루 평균 근로시간, 주당 평균 근로일수, 월평균 소득, 정규직/비정규직 여부, 전일제/시간제 여부로 세분화하였다. 이중 근로시간, 근로일수, 소득은 연속형 변수로 측정값 그대로를 사용하였고, 정규직/비정규직 여부 및 전일제/시간제 여부는 명목형 변수로 더미화하여 측정하였다.

다음의 <표2>는 위에서 설명한 변수들을 설명한 표이다.

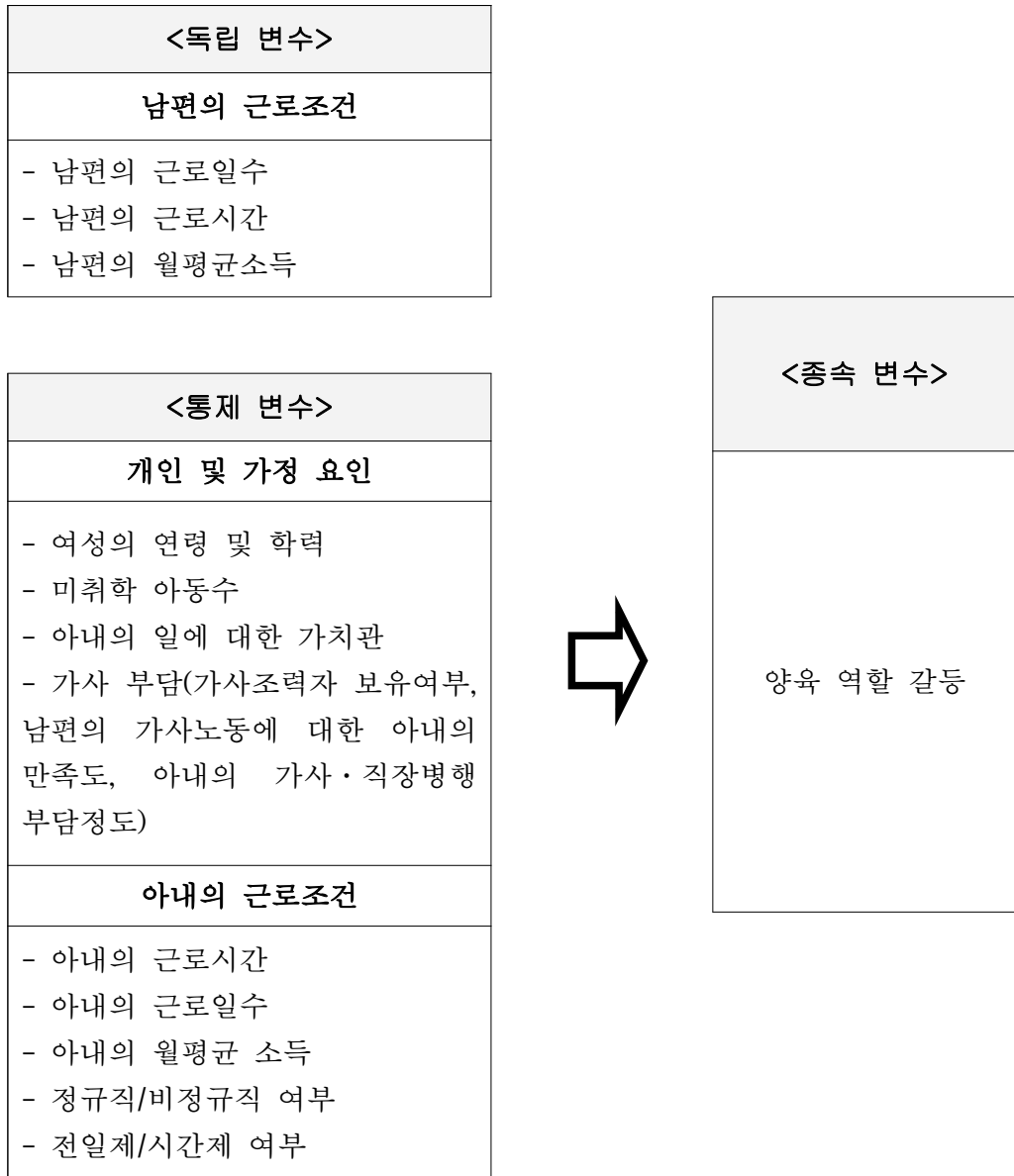
<표2> 변수의 정의 및 측정

| 구분 | 변수명 | | 조작적 정의 | 특성 |
|-------|----------------|--------|--|----|
| 종속 변수 | 양육 역할 갈등 | | 자녀양육으로 부담으로 인해 일을 병행하는 것이 힘든 정도 매우그렇다=4, 약간그렇다=3, 별로그렇지않다=2, 전혀그렇지않다=1 (역코딩) | 연속 |
| 독립 변수 | 남편의 하루 평균 근로시간 | | 구체적인 근로시간 수치 | 연속 |
| | 남편의 주당 평균 근로일수 | | 구체적인 근로일수 | |
| | 남편의 월평균 소득 | | 구체적인 소득액 | |
| 통제 변수 | 개인 변수 | 여성의 연령 | 만 나이(39세 이하) | 연속 |
| | | 여성의 학력 | 무학=1, 초등학교(국민학교)=2, 중학교=3 고등학교(전문계(실업계))=4, 고등학교(일반계(인문계))=5, 2·3년제 대학(전문대학, 기능대학 | 명목 |

| | | | | |
|----------|-----------------|------------------|---|--------|
| | | | 포함)=6, 4년제 대학(4년제 단과대학, 5-6년제 대학 포함)=7, 대학원 석사과정=8, 대학원 박사과정=9 | |
| 가정 변수 | 미취학 자녀수 | 미취학 자녀수 | 구체적인 미취학 자녀수 | 연 속 |
| | | 아내의 일에 대한 남편의 인식 | 매우반대=1, 다소반대=2, 그저그렇다=3 다소찬성=4, 매우찬성=5 | 연 속 |
| | | 남편의 가사노동에 대한 만족도 | 매우불만족=1, 다소불만족=2, 보통=3 다소만족=4, 매우만족=5 (역코딩) | 연 속 |
| | | 가사 조력자 보유 여부 | 보유=0, 미보유=1 | 명 목 |
| | | 여성의 가사 노동에 대한 부담 | 매우그렇다=4, 약간그렇다=3, 별로그렇지않다=2, 전혀그렇지않다=1 (역코딩) | 연 속 |
| | 아내의 근로 조건 | 하루 평균 근로시간 | 구체적인 근로시간 수치 | 연 속 |
| | | 주당 평균 근로일수 | 구체적인 근로일수 | 연 속 |
| | | 월평균 소득 | 구체적인 소득액 | 연 속 |
| | | 정규직/비정규직 여부 | 정규직=0, 비정규직=1 | 명 목 |
| | | 전일제/시간제 여부 | 전일제=0, 시간제=1 | 명 목 |

3. 연구의 분석틀

지금까지 살펴 본, 본 논문의 연구문제 및 가설을 그림으로 나타내면 아래와 같다.



<그림 1> 연구의 분석 틀

제2절 분석모형 구성

1. 분석자료 및 분석대상

1) 분석자료

본 연구의 실증분석자료는 여성가족패널 조사 4차년도 자료이다. 여성가족패널 4차년도 자료는 남편의 근로시간, 근로일수, 월평균 소득에 대한 자료를 제공하고 있어 남편의 근로조건이 기혼여성 임금근로자의 양육 역할 부담에 미치는 영향을 검토하기에 적합하다. 또한 본 연구에 필요한 다른 변수들 즉, 여성의 근로조건 및 미취학 아동수, 가사일을 도와주는 사람이 있는지 여부 및 가사 부담 정도, 남편의 가사 노동에 대한 만족도, 아내의 일에 대한 남편의 가치관 등을 모두 제공하고 있는 유일한 자료이다.

여성가족패널은 2007년 9월에 1차 조사를 시작하였으며, 전국의 가구 중 만 19세 이상 만 64세 이하의 여성 가구원이 있는 가구 중 9,068가구를 추출하여, 이 가구에 있는 만 19세 이상 만 64세 이하의 여성 가구원 9,997명을 원표본으로 구축하였다. 이후 2008년에 2차 조사, 2010년에 3차 조사, 2012년에 4차 조사를 진행하였다. 여성가족패널은 약 80.1%의 표본유지율을 기록하고 있다.

2) 분석대상

남편의 근로일수에 대한 응답이 있는 여성가족패널 4차년도 조사 자료를 대상으로 하여, 응답자 7,664명 중 육아로 인한 일-가정 양립에 가장 어려움을 겪고 있는 연령대인 만 39세 이하로 대상을 좁혀 기혼여성 1,448명을 추출하였다. 이후 상대적으로 일과 시간의 탄력적 사용이 가

능한 비임금근로자를 제외하여 현재 임금근로자로 취업중인 기혼여성을 추출하였고, 남편의 근로조건이 미치는 영향을 파악하고자 남편이 취업하지 않은 경우를 제외하였고, 이혼·별거·사별인 경우도 제외하여 동거중인 기혼여성만 추출했다. 그리하여 최종적으로 추출된 사례는 기혼여성 181명이다.

2. 분석방법

본 연구의 분석방법으로는 측정변수의 관계를 분석하기 위한 상관관계분석, 독립변수와 종속변수간의 가설 검증을 위한 다중회귀분석(multiple regression)을 한다. 이러한 실증분석을 위해서 분석도구로는 SPSS(Statistical Package for Social Science) Version 22을 사용하기로 한다.

3. 분석모형

앞서 제시한 변수들을 바탕으로 다중회귀분석 모델을 설정하면 다음과 같다.

(양육 역할 갈등 : 자녀양육 부담으로 인해 일을 병행하기 힘든 정도) = $\beta_0 + \beta_1(\text{여성의 연령}) + \beta_2(\text{여성의 학력}) + \beta_3(\text{미취학 아동수}) + \beta_4(\text{아내의 일에 대한 가치관}) + \beta_5(\text{가사조력자 보유여부}) + \beta_6(\text{남편의 가사·육아노동 만족도}) + \beta_7(\text{아내의 가사·직장병행 부담 정도}) +$

$\beta 8(\text{아내의 근로일수}) + \beta 9(\text{아내의 근로시간}) + \beta 10(\text{아내의 월평균 소득}) + \beta$
 $11(\text{아내의 정규직/비정규직 여부}) + \beta 12(\text{아내의 전일제/비전일제 여부}) +$
 $\beta 13(\text{남편의 주당 평균 근로일수}) + \beta 14(\text{남편의 하루 평균 근로시}$
 $\text{간}) + \beta 15(\text{남편의 월평균 소득}) + \varepsilon$

독립변수들이 종속변수에 미치는 영향력의 방향 즉 회귀계수의 부호를 미리 추정해보면 다음과 같다.

〈표3〉 회귀계수의 기대부호

| 독립 변수 | 기대 부호 |
|----------------|-------|
| 남편의 하루 평균 근로시간 | (+) |
| 남편의 주당 평균 근로일수 | (+) |
| 남편의 월평균 소득 | (-) |

제4장 분석결과

본 연구의 자료는 SPSS 22.0을 사용하여 분석하였다. 자료들은 표본의 특성을 분석하고자 빈도분석(Frequency Analysis)과 기술통계분석(Descriptive Statistics Analysis)을 실시하였다. 그리고 다중회귀분석(Multiple Regression Analysis)을 통해 연구가설을 검증하였다.

제1절 기초통계분석

‘여성가족패널 4차년도’ 응답자 중 본 연구의 분석대상인 여성 181명에 대한 조사 자료를 가지고 통제변수, 독립변수, 종속변수에 대하여 빈도분석 및 기술통계분석을 실시하였다. 통제변수의 경우, 개인변수, 가족변수, 여성 근로조건변수로 나누어 실시하였다.

1. 통제변수의 기초 통계량

1) 개인변수

대상 여성의 인구학적 특성에 해당하는 개인변수에는 연속변수로서 연령과 명목변수로서 학력이 있다. 학력변수는 무학, 초등학교 졸업, 중학교 졸업, 고등학교(전문계) 졸업, 고등학교(일반계) 졸업, 2·3년제 대학 졸업, 4년제 대학 졸업, 대학원 석사과정 졸업, 대학원 박사과정 졸업으로 나뉜다.

조사대상은 39세 이하의 여성이었는데, 조사대상 전체의 연령은 평균 35.05세인 것으로 보아 20대보다는 30대의 비중이 더욱 높음을 알 수 있다.

학력의 경우, 2·3년제 대학 졸업자와 4년제 대학 졸업자가 각각 30.4%로 가장 높은 비율을 차지하였다. 그 다음으로 고등학교(전문계) 졸업자가 22.1%, 대학원 석사 졸업자가 9.4%, 고등학교(인문계) 졸업자가 7.2%, 중학교 졸업자가 0.6%를 차지하였다.

〈표4〉 개인변수의 기초 통계량

| 구분 | | 빈도 | 퍼센트 | 평균 | 표준 편차 | 최소값 | 최대값 |
|----|---------------------|-----|-------|--------|----------|-----|-----|
| 연령 | 20대 | 11 | 6.3 | 35.05세 | 3.255 | 24세 | 39세 |
| | 30대 | 170 | 93.7 | | | | |
| | 총계 | 181 | 100.0 | | | | |
| 학력 | 중학교 졸업 | 1 | .6 | 5.96 | 1.301 | 3 | 8 |
| | 고등학교 졸업 (전문계) | 40 | 22.1 | | | | |
| | 고등학교 졸업 (인문계) | 13 | 7.2 | | | | |
| | 2·3년제 대학 졸업 | 55 | 30.4 | | | | |
| | 4년제 대학 졸업 | 55 | 30.4 | | | | |
| | 대학원 석사 졸업 | 17 | 9.4 | | | | |
| | 총계 | 181 | 100.0 | | | | |

2) 가족변수

가족변수에는 연속변수로 미취학 자녀수, 아내가 일하는 것에 대한 남편의 인식, 남편의 가사노동에 대한 아내의 만족도, 가사노동에 대한 여성의 부담도가 있고, 명목변수로 가사 조력자 보유 여부가 있다. 아내가 일하는 것에 대한 남편의 인식은 5점 척도로 측정하여 매우 반대를 1, 매우 찬성을 5로 나타냈다. 남편의 가사노동에 대한 아내의 만족도도 5점 척도로 측정하여 매우 불만족을 1, 매우 만족을 5로 나타냈다. 가사노동에 대한 여성의 부담도는 4점 척도로 측정하여 전혀 부담되지 않음을 1, 매우 부담됨을 4로 나타냈다. 가사 조력자 보유 여부는 보유하고 있는 경우 0, 보유하지 않은 경우는 1로 나타냈다.

먼저, 미취학 자녀수는 평균 0.83명으로, 전체적으로 미취학 자녀수가 1명인 경우가 47.0%로 가장 높았다. 그 다음으로 미취학 자녀가 없는 경우가 35.4%, 미취학 자녀가 2명인 경우 16.6%, 3명인 경우 1.1% 순으로 비중을 차지했다.

아내가 일하는 것에 대한 남편의 인식은 평균 4점을 기록했다. 다소 찬성인 경우가 54.7%로 가장 높았으며, 매우 찬성인 경우가 25.4%로 그 뒤를 이었다. 찬성의 비율이 80.1%로 남편들은 대체로 아내가 일을 하는 것을 찬성하는 것으로 볼 수 있다. 그 다음에 그저 그렇다가 14.9%, 다소 반대가 4.4%, 매우 반대가 0.6% 순으로 나타났다.

남편의 가사노동에 대한 아내의 만족도는 평균 3.31점을 기록했다. 다소 만족인 경우가 39.2%로 제일 높았으며, 보통인 경우가 35.4%로 두 번째였다. 다소 불만족인 경우는 14.4%, 매우 만족은 7.2%, 매우 불만족은 3.9%로 남편의 가사노동에 대한 아내의 만족도는 보통 수준임을 알 수 있다.

가사조력자의 경우 응답자의 18.8%만이 조력자가 있다고 답하였고, 81.2%는 조력자가 없다고 답하였다. 연구대상 여성 중 상당수(81.2%)가 가사도우미나 친·인척 등 주변의 가사도움 없이 홀로 직장생활과 자녀 양육을 병행하고 있음을 알 수 있다.

여성이 가사노동에 대해 부담을 느끼는 정도는 2.55점으로, 이 문항이 4점 척도로 측정된 것을 감안했을 때, 평균적으로 여성들은 가사노동을 부담스럽게 느끼고 있음을 알 수 있다. 다소 부담이 47.5%로 가장 높았고, 별로 부담 없음이 41.4%로 뒤를 이었다. 매우 부담은 6.1%, 전혀 부담 없음은 5.0%로 나타났다.

〈표5〉 가정변수의 기초 통계량

| 구분 | | 빈도 | 퍼센트 | 평균 | 표준 편차 | 최소값 | 최대값 |
|-------------------------------------|-----------|-----|-------|-------|----------|-----|-----|
| 미취학 자녀수 | 없음 | 64 | 35.4 | 0.83명 | 0.734 | 0명 | 3명 |
| | 1명 | 85 | 47.0 | | | | |
| | 2명 | 30 | 16.6 | | | | |
| | 3명 | 2 | 1.1 | | | | |
| | 총계 | 181 | 100.0 | | | | |
| 아내가 일하는 것에 대한 남편의 인식 | 매우 반대 | 1 | .6 | 4 | 0.796 | 1 | 5 |
| | 다소 반대 | 8 | 4.4 | | | | |
| | 그저 그렇다 | 27 | 14.9 | | | | |
| | 다소 찬성 | 99 | 54.7 | | | | |
| | 매우 | 46 | 25.4 | | | | |

| | | | | | | | |
|--------------------------------------|----------------|-----|-------|--------|-------------|---|---|
| | 찬성 | | | | | | |
| | 총계 | 181 | 100.0 | | | | |
| 남편의 가사 노동에 대한 아내의 만족도 | 매우 불만족 | 7 | 3.9 | 3.31 | 0.940 | 1 | 5 |
| | 다소 불만족 | 26 | 14.4 | | | | |
| | 보통 | 64 | 35.4 | | | | |
| | 다소 만족 | 71 | 39.2 | | | | |
| | 매우 만족 | 13 | 7.2 | | | | |
| | 총계 | 181 | 100.0 | | | | |
| 가사 조력자 보유 여부 | 보유 | 34 | 18.8 | 0.8122 | 0.3916 7 | 0 | 1 |
| | 미보유 | 147 | 81.2 | | | | |
| | 총계 | 181 | 100.0 | | | | |
| 여성의 가사 노동 부담도 | 전혀 부담 없음 | 9 | 5.0 | 2.55 | 0.687 | 1 | 4 |
| | 별로 부담 없음 | 75 | 41.4 | | | | |
| | 다소 부담 | 86 | 47.5 | | | | |
| | 매우 부담 | 11 | 6.1 | | | | |
| | 총계 | 181 | 100.0 | | | | |

3) 아내의 근로조건 변수

아내의 근로조건 변수에는 연속변수로서 주당 평균 근로일수, 하루 평균 근로시간, 월평균소득, 명목변수로서 정규직·비정규직 여부, 전일제·시간제 여부가 포함된다.

먼저, 아내의 주당 평균 근로일수는 평균 5.05일로 나타났다. 평균 5일을 근무하는 경우가 79.6%로 가장 높았고, 그 뒤를 이어 6일을 근무하는 경우가 13.3%로 나타났다. 조사 대상자들은 대체로 주 5~6일 근무를 하는 것으로 보인다. 이어 평균 4일 근무가 2.2%, 평균 3일과 7일이 각각 1.7%, 하루 일하는 경우가 1.1%, 2일이 0.6%를 기록했다.

아내의 하루 평균 근로시간은 평균 7.72시간이었다. 하루 평균 8시간 근무하는 경우가 66.3%으로 가장 높게 나타났고, 9시간 근무가 7.7%로 두 번째로 많았다. 응답자의 74%가 하루 평균 8~9시간을 근무해 법정근로시간 범위에서 일하고 있는 것으로 보인다. 한편, 아내 근로시간의 최소치는 3시간, 최대치는 12시간으로 나타났다.

아내의 월평균 소득은 평균 181.88만원으로 나타났다. 월평균 150만원을 버는 경우가 13.8%로 가장 많았고, 200만원을 버는 경우가 12.7%로 두 번째였다. 아내의 월평균 소득은 최소치가 20만원에서 최대치가 500만원까지 나타났으며, 분포에 있어 편차가 컸다.

아내의 근로형태에 있어서는 정규직인 경우가 65.2%, 비정규직인 경우가 34.8%로 나타났다. 전일제 근무인 경우는 81.2%, 시간제 근무인 경우는 18.8%였다.

〈표6〉 여성의 근로조건 변수의 기초 통계량

| 구분 | | 빈도 | 퍼센트 | 평균 | 표준 편차 | 최소값 | 최대값 |
|-----|----|----|-----|-------|----------|-----|-----|
| 아내의 | 1일 | 2 | 1.1 | 5.05일 | 0.717 | 1일 | 7일 |

| | | | | | | | |
|-------------------------------|-------------|-----|-------|--------------|---------|------|-----------|
| 근로 일수 (주당) | 2일 | 1 | .6 | | | | |
| | 3일 | 3 | 1.7 | | | | |
| | 4일 | 4 | 2.2 | | | | |
| | 5일 | 144 | 79.6 | | | | |
| | 6일 | 24 | 13.3 | | | | |
| | 7일 | 3 | 1.7 | | | | |
| | 총계 | 181 | 100.0 | | | | |
| 아내의 근로 시간 (하루 평균) | 8시간 미만 | 33 | 18.1 | 7.72 시간 | 1.606 | 3시간 | 12시간 |
| | 8시간 | 120 | 66.3 | | | | |
| | 8시간 초과 | 28 | 15.5 | | | | |
| | 총계 | 181 | 100.0 | | | | |
| 본인 월평균 소득 | 100만원 이하 | 39 | 21.8 | 181.88 만원 | 89.446 | 20만원 | 500 만원 |
| | 200만원 이하 | 86 | 47.8 | | | | |
| | 300만원 이하 | 44 | 24.6 | | | | |
| | 400만원 이하 | 9 | 5.1 | | | | |
| | 500만원 이하 | 3 | 1.7 | | | | |
| | 총계 | 181 | 100.0 | | | | |
| 정규직· 비정규직 여부 | 정규직 | 118 | 65.2 | 0.3481 | 0.47768 | 0 | 1 |
| | 비정규직 | 63 | 34.8 | | | | |
| | 총계 | 181 | 100.0 | | | | |
| 전일제· 시간제 여부 | 전일제 | 147 | 81.2 | 0.1878 | 0.39167 | 0 | 1 |
| | 시간제 | 34 | 18.8 | | | | |
| | 총계 | 181 | 100.0 | | | | |

2. 독립변수(남편의 근로조건 변수)의 기초 통계량

독립변수로서 남편의 근로조건 변수에는 연속변수로서 남편의 하루 평균 근로시간, 주당 평균 근로일수, 월평균 소득이 포함된다.

먼저, 남편의 주당 평균 근로일수는 평균 5.29일이었다. 주 5일 근무인 경우가 69.1%로 가장 많았고, 6일 근무가 27.1%로 두 번째로 나타나 조사대상 남편의 96.2%가 주당 5~6일을 근무하고 있었다.

남편의 하루 평균 근로시간은 평균 8.83시간이었다. 하루 평균 8시간 근무가 58.6%로 가장 많았고, 10시간 근무가 15.5%, 9시간 근무가 13.8%, 12시간 근무가 7.2% 순으로 나타났다. 법정 근로시간인 8시간이 넘는 하루 평균 9시간 이상을 근무하는 남편은 37.6%를 차지했다.

남편의 월평균 소득은 평균 약 290만원이었다. 평균 300만원인 경우가 22.1%, 250만원인 경우가 18.8%, 200만원인 경우가 14.9%, 400만원인 경우가 8.8% 순으로 나타났다.

<표7> 독립변수(남편의 근로조건 변수)의 기초 통계량

| 구분 | | 빈도 | 퍼센트 | 평균 | 표준 편차 | 최소값 | 최대값 |
|---------------------|-----------|-----|-------|------------|----------|-----|------|
| 남편의 근로일수 (주당) | 3일 | 1 | .6 | 5.29일 | 0.555 | 3일 | 7일 |
| | 4일 | 2 | 1.1 | | | | |
| | 5일 | 125 | 69.1 | | | | |
| | 6일 | 49 | 27.1 | | | | |
| | 7일 | 4 | 2.2 | | | | |
| | 총계 | 181 | 100.0 | | | | |
| 남편의 | 8시간 미만 | 4 | 2.2 | 8.83 시간 | 1.445 | 6시간 | 15시간 |
| | 8시간 | 106 | 58.6 | | | | |

| | | | | | | | |
|--------------------|-------------|-----|-------|--------------|---------|-----|------------|
| 근로시간 (하루 평균) | 8시간 초과 | 71 | 39.2 | | | | |
| | 총계 | 181 | 100.0 | | | | |
| 남편의 월평균 소득 | 100만원 이하 | 2 | 1.2 | 290.41 만원 | 109.009 | 0만원 | 1000 만원 |
| | 200만원 이하 | 43 | 23.8 | | | | |
| | 300만원 이하 | 86 | 47.6 | | | | |
| | 400만원 이하 | 34 | 19 | | | | |
| | 500만원 이하 | 14 | 7.8 | | | | |
| | 500만원 초과 | 2 | 1.2 | | | | |
| | 총계 | 181 | 100.0 | | | | |

3. 종속변수(양육 역할 갈등 변수)의 기초 통계량

종속변수로는 연속변수로서 양육 역할 갈등 변수(직장 병행과 자녀양육의 부담도)가 있다. 양육 역할 갈등 정도의 평균은 2.81로 나타났다. 조사대상자의 58.0%가 직장생활과 자녀양육을 병행하는 것이 다소 부담된다고 답하여 제일 높은 비율을 차지하였고, 별로 부담 없다는 응답이 25.4%를 차지하여 뒤를 이었다. 응답자의 71.3%가 다소 부담과 매우 부담으로 답하여, 맞벌이 임금근로자 기혼여성의 대다수는 양육 역할 갈등을 크게 느끼고 있는 것으로 볼 수 있을 것이다.

〈표8〉 종속변수(양육 역할 갈등 변수)의 기초 통계량

| 구분 | | 빈도 | 퍼센트 | 평균 | 표준 편차 | 최소값 | 최대값 |
|----------------------|----------------|-----|-------|------|----------|-----|-----|
| 양육 역할 갈등 정도 | 전혀 부담 없음 | 6 | 3.3 | 2.81 | 0.698 | 1 | 4 |
| | 별로 부담 없음 | 46 | 25.4 | | | | |
| | 다소 부담 | 105 | 58.0 | | | | |
| | 매우 부담 | 24 | 13.3 | | | | |
| | 총계 | 181 | 100.0 | | | | |

제 2절 다중 회귀 분석

1. 상관계 분석 결과

가설 검증을 위한 회귀분석에 앞서 상관계분석을 통해서 종속변수와 독립변수 간의 상대적 영향력과 설명력을 검토하고, 다중공선성의 문제가 있는지도 알아보고자 한다. 일반적으로 상관계수가 0.7이하이면 공선성의 문제가 발생하지 않는다고 본다.

종속변수와 독립변수 간의 상관계수를 분석한 결과는 다음의 <표9>와 같다. 독립변수인 남편의 근로조건과 종속변수인 양육 역할 갈등은 유의미한 상관계수가 발견되지 않았다.

독립변수 중, 남편의 주당 근로일수와 하루 평균 근로시간이 정(+)의 상관계수를 보이고 있지만 상관계수가 0.5 이하인 것으로 보아, 회귀분석을 진행하는 것에는 문제가 없을 것으로 보인다. 한편, 독립변수 중 남편의 월평균 소득은 남편의 주당 근로일수와 하루 평균 근로시간과 유의미한 상관계수가 발견되지 않았다.

선행연구들의 결과처럼(장희정, 2012; 신희숙, 2014) 통제변수인 미취학 자녀수는 종속변수인 양육 역할 갈등과 정(+)의 상관계수를 보이고 있었고, 여성의 근로일수도 정(+)의 상관계수가 있었다. 한편, 남편의 가사노동에 대한 아내의 만족도, 여성 본인의 근로시간, 아내의 일에 대한 남편의 인식과 양육 역할 갈등은 유의미한 상관계수를 보이지 않아 선행연구(조경옥, 2004)와 차이가 있었다.

이 외에도 변수들 간에 유의미한 상관계수가 다수 발견되고 있음을 알 수 있으며, 구체적인 상관계수를 살펴보면 가장 큰 값은 -0.641로 여

성 본인의 근로형태가 전일제·시간제 여부와 여성 본인의 근로시간이
다. 상관관계가 0.7이상이면 다중공선성의 문제를 의심해야 하지만 모든
변수들이 0.7이하의 상관계수를 보여 다중공선성의 문제는 없을 것으로
보인다.

〈표9〉 상관관계 분석 결과

| | 연령 | 학력 | 남편의 가사노동 만족도 | 남편 근로일수 | 남편 근로시간 | 남편 월평균소득 | 미취학 자녀수 | 본인 근로일수 | 본인 근로시간 | 본인 월평균 소득 | 일하는것에 대한 남편의인식 | 자녀양육 부담과일 | 집안일 부담과일 | 가사 조력자 보유여부 | 정규직 비정규직 여부 | 전일제 시간제 여부 |
|--------------------------------|---------|---------|--------------------|------------|------------|-------------|------------|------------|------------|-----------------|----------------------|--------------|-------------|-------------------|-------------------|------------------|
| 연령 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 학력 | -.174* | 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| 남편의 가사노동 만족도 | -.043 | .051 | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| 남편 근로일수 | -.088 | -.192** | -.114 | 1 | | | | | | | | | | | | |
| 남편 근로시간 | -.050 | -.119 | -.079 | .229** | 1 | | | | | | | | | | | |
| 남편 월평균 소득 | -.053 | .220** | -.012 | -.029 | .118 | 1 | | | | | | | | | | |
| 미취학 자녀수 | -.420** | .290** | .044 | -.085 | -.053 | .124 | 1 | | | | | | | | | |
| 본인 근로일수 | -.072 | -.296** | .001 | .187* | -.040 | -.202** | -.048 | 1 | | | | | | | | |
| 본인 근로시간 | -.154* | -.138 | .032 | .066 | .006 | -.044 | .003 | .321** | 1 | | | | | | | |
| 본인 월평균 소득 | -.037 | .325** | .160* | -.148* | -.049 | .186* | .166* | .072 | .337** | 1 | | | | | | |
| 일하는 것에 대한 남편의인식 | -.002 | .097 | .059 | .013 | .053 | -.149* | .076 | .088 | .278** | .380** | 1 | | | | | |
| 자녀양육 부담과 일 집안일 부담과 일 | -.152* | .016 | -.070 | -.044 | .073 | -.058 | .221** | .219** | .137 | .160* | .110 | 1 | | | | |
| 집안일 부담과 일 가사조력자 보유 여부 | -.094 | -.057 | .016 | .029 | -.028 | -.118 | .071 | .215** | .158* | .031 | -.081 | .564** | 1 | | | |
| 정규직 비정규직 여부 | .068 | .029 | .056 | .024 | -.047 | .042 | -.090 | -.046 | -.012 | -.033 | .036 | .033 | -.050 | 1 | | |
| 전일제 시간제 여부 | .117 | -.291** | -.023 | .074 | .183* | -.177* | -.183* | -.083 | -.388** | -.549** | -.263** | -.153* | -.092 | .054 | 1 | |
| 전일제 시간제 여부 | -.055 | .058 | -.131 | .078 | -.012 | -.036 | .032 | -.271** | -.641** | -.393** | -.303** | -.114 | -.095 | -.095 | .510** | 1 |

2. 다중회귀 분석 결과

<모형1>은 통제변수인 개인변수, 가정변수, 아내의 근로조건 변수만의 영향력을 분석하였다. <모형2>는 남편의 근로조건을 가미하여 영향력을 분석하였다.

통제변수들이 종속변수에 미치는 영향력을 분석한 <모형1>은 구체적으로 여성의 연령, 여성의 학력, 미취학 자녀수, 아내의 일에 대한 남편의 인식, 남편의 가사노동에 대한 아내의 만족도, 가사 조력자 보유 여부, 아내의 가사노동에 대한 부담, 아내의 하루 평균 근로시간, 아내의 주당 평균 근로일수, 아내의 월평균 소득, 아내의 근로형태(정규직·비정규직 여부, 전일제·시간제 여부)의 영향력을 보았다.

<모형1>의 다중회귀분석결과 추정된 회귀모델로 자료를 36.3% 설명할 수 있었으며 회귀모형의 유의도인 F값은 9.560이 나왔고, 통계적으로 유의미하였다. 통제변수인 미취학 자녀수, 남편의 가사노동에 대한 아내의 만족도, 아내가 일하는 것에 대한 남편의 인식, 아내의 가사노동에 대한 부담이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 각 변수 별로 살펴보면 아내의 가사노동에 대한 부담($\beta=0.545$)이 상대적으로 양육 역할 갈등에 가장 큰 영향력을 미치고 있으며 그 뒤를 이어 미취학 자녀수가($\beta=0.162$), 남편의 가사노동에 대한 아내의 만족도($\beta=-0.115$), 아내가 일하는 것에 대한 남편의 인식($\beta=0.111$) 순으로 영향력을 미치고 있다. 이 결과는 맞벌이 부부에 있어서 아내에 대한 남편의 지지와 조력, 상대적으로 돌봄 부담이 큰 미취학 자녀수가 아내의 양육 스트레스에 밀접한 영향을 준다는 기존 선행연구들(조경옥, 2004; 장희정 2012; 박정윤·장

영은, 2013; 신희숙, 2014)의 결과와 같다. 한편, 아내의 근로시간 등 근로조건과 가사조력자의 보유 여부는 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나지 않아 기존 선행연구들과는 다른 결과를 보였다.

〈표10〉 모형1의 회귀분석 결과

| 변수명 | | 회귀계수 (B) | 표준오차 | 표준화 회귀계수 (Beta) | t값 |
|------|----------------------------------|-------------|------|-----------------------|----------|
| 상수 | | 1.079 | .896 | | 1.204 |
| 개인변수 | 아내의 연령 | -.010 | .015 | -.048 | -.696 |
| | 아내의 학력 | -.017 | .039 | -.032 | -.440 |
| 가정변수 | 미취학 자녀수 | .153 | .065 | .162 | 2.354** |
| | 남편의 가사노동에 대한 아내의 만족도 | -.086 | .046 | -.115 | -1.878* |
| | 아내가 일하는것에 대한 남편의인식 | .098 | .058 | .111 | 1.679* |
| | 아내의 가사노동에 대한 부담 | .554 | .063 | .545 | 8.768*** |
| | 가사조력자 보유 여부 | .157 | .109 | .088 | 1.442 |

| | | | | | |
|-------------------------|--------------------|-------|------|-------|-------|
| 아내의 근로조건 | 주당 근로일수 | .098 | .065 | .101 | 1.498 |
| | 하루 평균 근로시간 | -.029 | .037 | -.066 | -.778 |
| | 월평균소득 | .001 | .001 | .112 | 1.418 |
| | 정규직· 비정규직 여부 | -.008 | .119 | -.005 | -.065 |
| | 전일제· 시간제 여부 | -.017 | .160 | -.010 | -.107 |
| F-value | | 9.560 | | | |
| R ² | | .406 | | | |
| Adjusted-R ² | | .363 | | | |
| N | | 181 | | | |

*p<0.1, **p<0.05, ***p<0.001

종속변수 : 양육 역할 갈등

<모형2>는 독립변수로서 남편의 근로조건을 <모형1>에 추가한 것으로 <모형2>의 다중회귀분석 결과는 아래 표와 같다. <모형2>의 설명력은 37.3%이며 회귀모형의 유의도인 F값은 8.127으로 통계적으로도 유의미한 결과를 보였다.

이 연구의 독립변수인 남편의 근로조건 변수와 관련하여, 신뢰수준 95%에서 남편의 하루 평균 근로시간이 유의미하게 종속변수인 양육 역할 갈등에 정(+)의 영향을 미쳤다. 신뢰수준을 90%로 확대하면 남편의 주당 근로일수도 종속변수에 유의미하게 부(-)의 영향을 미쳤다. 구체적으로 살펴보면, 남편의 하루 평균 근로시간($\beta=0.128$)이 남편의 주당 근

로일수($\beta = -0.108$)보다 상대적으로 큰 영향력을 미치고 있으며, 남편의 월평균소득은 유의미한 영향이 없었다. 주목해볼만한 점은, 남편의 하루 평균 근로시간이 미치는 영향력과 주당 근로일수가 미치는 영향력이 같은 방향이 아니라는 점이다. 남편의 하루 평균 근로시간이 많아질수록 아내의 양육 역할 갈등은 커졌지만, 주당 평균 근로일수가 많아질수록 아내의 양육 역할 갈등은 작아졌다. 이 결과를 거칠게 해석하면, 아내들은 남편들이 온종일 가족과 시간을 보내는 것보다 매일 일정시간만큼을 규칙적으로 확보해서 가족과 시간을 보내는 것을 더 선호한다고 볼 수 있다.

아내의 근로조건 변수에 있어서는 <모형1>의 결과와 달리, 신뢰수준 90%에서 주당 평균 근로일수($\beta = 0.128$)가 유의미한 영향을 미치고 있었다. 하루 평균 근로시간, 월평균 소득, 정규직·비정규직 여부, 전일제·시간제 여부는 <모형1>과 마찬가지로 유의미한 영향이 없었다. 남편의 경우 하루 평균 근로시간이 유의미한 결과를 나타내었던 것과 달리, 아내의 경우 하루 평균 근로시간은 유의미하지 않았고 주당 평균 근로일수가 유의미한 결과를 보였다는 점은 특기할만한데, 남성과 달리 여성의 경우 주당 평균 근로일수가 많아질수록 양육 역할 부담이 더 커진다는 의미이기 때문이다.

위와 같은 남편의 근로조건과 여성의 근로조건에서 보인 종속변수에 대한 영향력의 차이를 해석해보고자 앞서 분석했던 기초 통계량을 참고해보고자 한다.

본 연구의 대상자인 임금근로자 기혼 여성들은 81.2%가 가사 조력자를 가지고 있지 않고, 전일제 근무자가 81.2%에 달했으며, 66.3%가 법정 근로시간인 8시간 근무를 하고 있었으며, 대상자 전체의 하루 평균 근무시간도 7.72시간이었다. 이들의 남편들은 하루 평균 8.83시간을 근무하고

있었는데, 이는 해당 여성들에게 퇴근 후 자녀와 함께 할 시간을 ‘안정적으로 확보’ 하는 것이 중요한 문제라는 의미일 수 있다. 해당 여성들의 상당수가 전일제 근무를 하고 있는 만큼, 하루 8시간(법정근로시간) 이하의 근무는 사실상 불가능 하며, 퇴근 후 시간을 야근 등으로 인해 본인이 통제할 수 없는 상황에 놓이게 되면 가사 조력자가 없는 이 여성들이 자녀 돌봄을 위해 남편의 조속한 퇴근을 바라는 것은 당연할 수 있기 때문이다.

한편, 자녀양육의 경우 일반적으로 일을 중단하고 전념해야 할 만큼 집중적인 돌봄 시간이 필요하다고 여겨지며 이를 주로 여성이 담당하고 있다는 점도 해석의 단서가 될 수 있다. 본 연구의 대상이었던 임금근로자 기혼여성들은 본인이 주중에 전일제로 노동으로 자녀에게 집중하지 못했던 시간을 주말에 보충하려고 하는 것으로 보이며, 그로 인해 본인의 근로일수가 많아지면 양육 역할 갈등을 느끼는 것일 수 있다. 남편들은 대체로 돌봄노동보다는 가사노동을 담당하며 양육의 주체보다 보조자로서 기능하기 때문에, 여성들은 주중에 본인의 손이 닿지 않는 영역에서 남편이 이를 보완해주기를 원하는 것일 수 있다. 이러한 배경에서 본다면, 남편들의 주중 평균 근로시간은 여성들의 양육 역할 갈등에 영향을 줄 수 있다. 물론 본 연구에서 드러난 수치만으로 이러한 선호의 원인을 정확히 밝히는 것에는 무리가 있다.

가정변수에 있어서는, <모형1>과 다르게 아내가 일하는 것에 대한 남편의 인식은 유의미한 결과를 보이지 않았으나, 가사조력자의 보유 여부($\beta=0.104$)는 아내의 양육 역할 갈등에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 미취학 자녀수($\beta=0.161$), 남편의 가사노동에 대한 아내의 만족도($\beta=-0.111$), 아내의 가사노동에 대한 부담($\beta=0.542$)은 모두 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 <모형1>의 결과와 같다.

〈표11〉 모형2의 회귀분석 결과 :
남편의 근로조건이 양육 역할 갈등에 미치는 영향

| 변수명 | | 회귀계수 (B) | 표준오차 | 표준화 회귀계수 (Beta) | t값 |
|-------------------|-------------------------------|-------------|-------|-----------------------|----------|
| 상수 | | 1.083 | 1.045 | | 1.036 |
| 개인변수 | 아내의 연령 | -.009 | .015 | -.042 | -.604 |
| | 아내의 학력 | -.017 | .039 | -.031 | -.428 |
| 가정변수 | 미취학 자녀수 | .153 | .065 | .161 | 2.344** |
| | 남편의 가사노동에 대한 아내의 만족도 | -.082 | .046 | -.111 | -1.803* |
| | 아내가 일하는것에 대한 남편의 인식 | .090 | .060 | .103 | 1.491 |
| | 아내의 가사노동에 대한 부담 | .551 | .063 | .542 | 8.709*** |
| | 가사조력자 보유 여부 | .186 | .109 | .104 | 1.710* |
| 아내의 근로조건 변수 | 주당 근로일수 | .125 | .067 | .128 | 1.870* |
| | 하루 평균 근로시간 | -.022 | .037 | -.050 | -.584 |
| | 월평균소득 | .001 | .001 | .094 | 1.164 |
| | 정규직· 비정규직 여부 | -.076 | .123 | -.052 | -.617 |
| | 전일제· 시간제 여부 | .060 | .162 | .034 | .370 |

| | | | | | |
|-------------------------|---------------|-------|------|-------|---------|
| 남편의 근로조건 변수 | 주당 근로일수 | -.135 | .081 | -.108 | -1.666* |
| | 하루 평균 근로시간 | .062 | .031 | .128 | 1.979** |
| | 월평균소득 | .000 | .000 | -.020 | -.300 |
| F-value | | 8.127 | | | |
| R ² | | .425 | | | |
| Adjusted-R ² | | .373 | | | |
| N | | 181 | | | |

*p<0.1, **p<0.05, ***p<0.001

종속변수 : 양육 역할 갈등

제3절 가설의 검증 결과

본 연구는 임금근로자 기혼여성의 자녀양육과 직장생활 병행으로 인한 양육 역할 갈등에 영향을 미치는 남편의 근로조건을 알아보고자 3가지 가설을 실증적으로 분석하였다. 가설 검증의 결과는 다음의 <표12>와 같다. 표의 내용을 보면, 남편의 근로조건에 대한 가설 3가지 중 <가설 1> 남편의 하루 평균 근로시간이 많을수록 임금근로자 기혼여성의 양육 역할 갈등이 커진다는 가설만이 채택되었음을 알 수 있다. <가설2> 남편의 주당 평균 근로일수가 많을수록 임금근로자 기혼여성의 양육 역할 갈등이 커질 것이라는 가설은 기각되었지만, 실증분석 결과 부(-)의 방향으로 유의미한 결과를 가지는 것으로 나타났다. <가설3> 남편의 월평균 소득이 많을수록 임금근로자 기혼여성의 양육 역할 갈등이 작아질 것이라는 가설은 기각되었는데, 가계소득이 어머니의 양육 스트레스에 영향을

준다고 분석한 선행연구들의 결과와 차이를 보였다.

〈표12〉 본 연구의 가설 검증 결과

| 종속변수 | 본 연구의 가설 | 가설지지결과 |
|-------------|---|--------|
| 양육 역할 갈등 | 1. 남편의 하루 평균 근로시간이 많을수록 임금근로자 기혼여성의 양육 역할 갈등이 커질 것이다. | 채택 |
| | 2. 남편의 주당 평균 근로일수가 많을수록 임금근로자 기혼여성의 양육 역할 갈등이 커질 것이다. | 기각 |
| | 3. 남편의 월평균 소득이 많을수록 임금근로자 기혼여성의 양육 역할 갈등이 작아질 것이다. | 기각 |

제 5 장 결론

제 1절 연구의 요약

본 연구는 출산·육아로 인한 경력단절에 가장 많이 노출된 39세 이하 임금근로자 기혼여성을 대상으로 분석하였으며, 독립변수로 이들이 남편이 가지는 근로조건에 초점을 맞추어 맞벌이 여성이 느끼는 양육 역할 갈등에 미치는 영향을 탐색해 보았다. 기존의 연구들은 양육에 대한 남편의 참여와 지지가 취업모의 양육 스트레스를 줄이며, 취업모의 근로조건 역시 양육 스트레스에 영향을 준다고 지적하였으나, 남편의 근로조건이 취업모의 양육 역할 갈등에 주는 영향에 대한 분석은 없었다. 본 연구는 이러한 부분을 종합하여 남편과 아내의 근로조건 및 가정요인으로서 남편의 가사·육아 참여 정도 등이 미치는 영향을 검증하고자 다중회귀분석을 실시하였다.

실증분석결과 남편의 근로조건 중 일부 요소만이 취업중인 아내의 양육 역할 갈등에 유의미한 영향을 미치고 있었다. 구체적으로 살펴보면, 남편의 하루 평균 근로시간이 커질수록 취업중인 기혼여성의 양육 역할 갈등은 커졌으며, 남편의 주당 근로일수가 많아질수록 아내의 양육 역할 갈등은 작아졌다. 남편의 월평균 소득은 아내의 양육 역할 갈등에 유의미한 영향을 끼치지 않았다. 아내의 근로조건 변수 및 가정변수(남편의 가사노동에 대한 아내의 만족도 등)는 기존의 연구들과 완전히 일치하지는 않지만, 대체로 동일한 결과를 보였다.

제 2절 연구의 의의 및 시사점

근로자의 자녀양육 등 가정생활과 직장생활의 병행을 지원하여 여성의 경력단절을 막고 경제활동참가율을 높이하고자 일-가정양립지원제도가 시행되고 있다. 이 제도의 기본 토대 중 하나는 남녀 근로자의 근로조건 중 시간사용에 유연함을 부여하여 직장가정의 양립을 추구하는데 있다. 일-가정양립지원제도의 정책수혜자는 여성에 국한하지 않으므로 남성이 이 제도를 활발히 이용할 수 있을 경우 나타날 수 있을 효과를 추측해 볼 필요가 있었다. 또한 이 정책의 하위 제도별로 성별에 미치는 영향은 다를 수 있을 것이라고 가정하고 실증적 분석을 실시하였다.

실증적 분석을 한 결과 본 연구의 의의는 다음과 같다.

첫째, 기존 선행연구들이 분석하지 않은 남편의 근로조건을 독립변수로 하여 이것이 취업모의 양육 역할 갈등에 미치는 영향을 분석하였다는 점이다. 기존의 연구들은 맞벌이 부부에 대한 연구임에도 불구하고 양육 역할 갈등에 영향을 미치는 아내의 근로조건에만 주목하였다. 근로시간과 가사노동시간이 긴밀히 연결되어 있다는 것을 감안할 때, 종전의 연구에서 남편의 근로조건을 고려하지 않았다는 것은 사실상 남편의 가사노동 역할 참여를 전제하지 않았고, 암묵적으로 양육의 주체를 여성으로만 가정하고 있는 셈이다. 그런데 현실의 일-가정양립지원제도는 남녀를 모두 대상으로 하고 있으므로, 연구와 제도 사이에 괴리가 있었다고 할 수 있다. 본 연구에서는 독립변수로서 남편의 근로조건을 설정하여 현실의 제도가 가질 수 있는 효과를 설명하는 것을 돕는데 의의를 가진다고 할 수 있다.

둘째, 실증적 분석 결과 성별에 따라 더 적합한 제도가 있을 수 있다는 점을 밝혔다. 남성의 경우, 주당 근로일수보다 하루 평균 근로시간을

조정하는 것이 취업모의 양육 역할 갈등을 줄이는 것에 미치는 영향이 더 컸다. 반대로 여성의 경우는 하루 평균 근로시간보다 주당 근로일수를 조정하는 것이 양육 역할 갈등에 유의미한 영향을 주었다. 이는 여성에게는 육아휴직제도처럼 일을 중단하고 육아에 전념할 시간을 주는 것이 더 적합하며, 남성에게는 육아기 근로시간 단축제도처럼 일을 전면적으로 중단하지 않고 일과를 조정할 수 있게 하는 것이 더 적합할 수 있다는 의미가 된다. 특히 여성이 육아휴직 중이라면 남편의 육아기 근로시간 단축제가 큰 의미가 없을지 모르나, 여성이 육아휴직 후 복직한 상태라면 남편의 육아기 근로시간 단축제 이용은 일-가정 양립에 큰 도움이 될 수 있다.

셋째, 무엇보다 맞벌이 부부가 퇴근 후 자녀와 함께 할 시간을 ‘안정적으로 확보’할 수 있게 하는 것이 일-가정 양립을 가능하게 할 전제 조건이라는 점을 밝혔다. 관행적인 장시간 노동으로 인한 개인 시간의 압박, 불규칙한 초과시간 근무로 인한 퇴근 후 삶의 예측 불가능, 평일에 남편의 부재 시 여성이 혼자 처리할 수 있는 가사·돌봄 양의 한계, 이로 인해 남성 근로자 역시 평일에 가정에서의 역할 요구가 커진 것 등은 남녀 근로자가 예측·통제 가능한 범위에서 일정수준만큼의 시간을 퇴근 후의 삶으로서 요구한다는 것으로 해석할 수 있다. 또한 가정 외부에서의 각종 돌봄서비스가 증가한다고 하더라도 가정 외부에만 대리할 수 없는 필요최소한의 부모 역할이라는 것이 존재한다. 이런 관점에서 보면 일-가정 양립 지원 정책 중 부모가 직접 자녀를 양육하기 위한 시간을 주는 정책이 가지는 의미와 무게는 더욱 커진다. 이와 동시에 현재 추진 중인 제도 이외의 새로운 제도를 신설하지 않고, 기존의 법정 근로시간을 정확히 지키는 것만으로도 맞벌이 부부가 좀 더 안정적인 시야에서 자녀양육을 병행할 수 있다는 결론 또한 도출할 수 있다. 이는 곧 취

업모가 직장가정 사이의 양자택일 문제에서 벗어나게 하고, 출산·육아로 인한 경력단절의 ‘가능성’을 낮추는 것과 연결될 수 있을 것이다.

제 3절 연구의 한계 및 앞으로의 연구과제

남편의 근로조건이 임금근로자 기혼여성의 양육 역할 갈등에 미치는 영향과 관련하여 본 연구의 한계를 다음과 같이 지적할 수 있다.

첫째, 자료의 불충분성을 지적할 수 있다. 본 연구는 여성가족패널 4차년도 자료 중, 만 39세 이하의 임금근로자 여성이며 남편이 현재 일 자리를 가지고 있는 경우로 대상을 한정하였다. 이 조건을 모두 갖춘 경우로 181개의 사례가 해당되었다. 향후 종단면 연구 등으로 출산·육아로 인해 경력단절 가능성에 노출된 여성들의 사례가 더 추가되면 분석의 엄밀성을 높일 수 있을 것으로 보인다.

둘째, 남편의 직업이 가진 특성 등을 변수로 추가할 필요가 있다. 본 연구는 남편의 하루 평균 근로시간이 취업모의 양육 역할 갈등에 유의미한 영향을 미쳤고, 그에 따라 육아기 근로시간 단축제가 남성들에게 적합한 제도라고 보았다. 그렇다면 현실에서 시간 조정이 유연한 직종에 종사하는 남편들의 경우 본 연구의 결과와 같은 모습을 보이는지 검토할 필요가 있다. 그러나 본 연구에서 사용한 여성가족패널의 경우 남편 직업이 가지는 시간적인 유연성 등이 자료에 반영되지 않아 연구에 한계가 있다. 추후 남편의 직업적 특성을 구체화한 자료를 보완한 연구가 필요하다.

셋째, 본 연구의 결과는 남편의 하루 평균 근로시간과 주당 평균 근로일수가 연구 초반의 예측과는 다르게 서로 반대의 방향으로 취업모의 양육 역할 갈등에 영향을 주는 것으로 보았다. 이는 남편이 특정 기간 동안 일을 중단하고 시간을 내어 가사와 육아에 전념하는 것보다 일과 중에 틈틈이 가사·육아를 돌보는 것을 기혼 여성들이 더 선호한다는 것인데, 본 연구의 수치로만은 결과에 대한 해석에 한계가 있어 그 이유에 대한 추가적인 연구가 필요하다.

참고문헌

- 고성혜(1994). 어머니가 지각한 양육스트레스에 관한 연구, 「한국청소년 연구」, 18: 21-37
- 김리진(1999). 직장보육시설을 이용하는 취업모의 양육스트레스에 관한 생태학적 연구-만 6세 이하 자녀를 둔 전문직, 사무직 및 생산직 여성을 중심으로. 동덕여자대학교대학원 석사학위논문.
- 김소영·김선미·이기영(2011). 맞벌이 가정의 일-가정 양립의 양상과 조화로운 양립의 가능성 탐색 연구. 「한국가족자원경영학회지」, 15(1); 93-116
- 김안나·권영숙(2014). 취업모의 일-어머니 역할 갈등이 양육스트레스에 미치는 영향 : 부모역할만족도의 매개효과. 「디지털융복합연구」, 12(10); 375-384
- 김여진(2008). 직장에서 경험한 강한 감정의 전이(spillover)와 교차전이(crossover) : 시카고 지역 맞벌이 부부를 중심으로. 「한국사회복지학」, 60(3); 253-274
- 김정·이지현(2005). 어머니가 지각한 아버지의 양육 참여도와 어머니의 양육스트레스와의 관계. 「아동학회지」. 26(5); 245-261
- 김진희·한경혜(2002). 남성과 여성의 일·가족 전이와 관련요인. 「대한 가정학회지」, 40(11); 55-69
- 김혜진(2005). 맞벌이 가정의 어머니와 전업주부의 자녀양육 스트레스 비교연구. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.
- 박삼수(2004). 맞벌이 부부의 자녀양육스트레스에 관한 연구. 청주대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 박영아(2006). 영유아기 자녀를 둔 어머니의 양육스트레스에 영향을 미치

는 변인. 「유아교육연구」, 2006(8); 97-113

박정윤·장영은(2013). 기혼취업여성의 자녀 양육스트레스에 영향을 미치는 변인에 관한 연구. 「한국가정관리학회 학술발표대회 자료집」, 306-306

박주희(2015). 미취학 자녀를 둔 취업모의 일-가정 역할갈등, 배우자지지 자원이 양육스트레스에 미치는 영향. 「한국가족자원경영학회지」, 19(3); 41-62

박해미(1994). 자녀양육행동과 관련된 부모의 스트레스 분석. 이화여자대학교 일반대학원 석사학위논문.

손수민(2012). 영아기 자녀를 둔 취업모와 비취업모의 양육 스트레스 비교와 관련변인에 관한 연구. 「미래유아교육학회지」, 19(1); 331-357

이선아(2014). 양육스트레스가 취업모의 우울에 미치는 영향 : 자아존중감과 사회적 지지의 매개효과를 중심으로. 서울대학교 대학원 석사학위논문.

이영은(2012). 영아기 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스에 영향을 미치는 변인. 가천대학교 교육대학원 석사학위논문.

이주희·이은희(2000). 맞벌이 부부의 직장, 가정의 역할갈등과 우울과의 관계에 대한 대처방식의 조절효과. 「한국심리학회지」, 15(2); 287-303

이혜성(2015). 일·가정양립지원제도가 여성의 경력단절방지에 미치는 효과 분석. 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.

장지연·부가청(2003). 숨겨진 선택 : 기혼여성노동자의 일과 자녀양육. 「여성연구」, 2003(2)

장희정(2012). 어머니의 양육스트레스, 양육태도, 사회적 지지간의 관계. 인천대학교 대학원 석사학위논문.

정미라·차기주·주연진·김민정(2015). 취업모의 직장 내 분위기의 율통

성, 역할갈등, 양육스트레스와 양육역량 간의 구조적 관계, 「미래유아교육학회지」, 22(4); 433-454

정영금(2005). 기혼취업여성의 일-가족 갈등과 여파에 관한 연구. 「한국가정관리학회지」, 23(4); 113-122

정은아·김은정(2014). 아동 양육기 취업모의 양육스트레스가 근로지속의사와 가족기능에 미치는 영향 : 일·가정양립지원정책의 조절효과를 중심으로. 「한국자치행정학보」, 28(2); 239-264

정주영(2013). 남편의 양육참여가 양육스트레스와 부부갈등을 매개로 취업모의 자아존중감에 미치는 영향에 관한 구조적 분석. 「육아정책연구」, 7(1); 106-126

조정옥(2004). 취업모의 근무환경, 보육서비스, 남편의 지지도가 양육 역할 긴장에 미치는 영향. 「한국가족복지학」, 9(2): 161-178

조성희·박소영. (2012). 영아기 자녀를 둔 취업모의 결혼만족도에 관한 연구 : 양육 스트레스의 매개효과를 중심으로. 「한국가족치료학회지」, 20(3): 505-524

주은희·이영(2001). 유아기 자녀를 둔 일본 어머니의 양육스트레스와 관련 요인 연구. 「생활과학논집」, 15: 89-106

통계청·여성가족부. 2015 일·가정양립 지표

통계청. 2015년 경력단절 여성 및 사회보험 가입 현황

한지숙·유계숙(2007). 기혼근로자의 성역할 태도와 일-가족 지향성이 일-가족 갈등/축진 및 가족친화제도 이용에 미치는 영향. 「한국가정관리학회지」, 25(5); 143-166

허은경(2004). 어머니의 심리적 특성, 일상생활 스트레스, 배우자 및 사회적 지지가 유아기 어머니의 양육스트레스에 미치는 영향. 충북대학교 교육대학원 석사학위논문.

- Abidin RR.(1990). Parenting Stress Index Short Form. Pediatric Psychology Press, VA.
- Belsky J.(1984). The Determinants of parenting : a process model. Child Development 1984(55): 83-96
- Byron, K.(2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. Journal of Vocational Behavior, 67(2), 169-198
- Easterbrook & Goldberg Webster-Straton C, Hammond M. Maternal depression and its relationship to life stress, perception of child behavior problems, parenting behavior and child conduct problems. J. Abnormal Child Psychology 1988; 16(3): 299-315
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J.(1985). Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review, 10(1), 76-88
- Pichler, F.(2009). Determinants of work-life balance: Short comings in the contemporary measurement of WLB in large-scale surveys. Social Indicators Research, 92(3), 449-469

Abstract

Analysis of the effect of husbands' working conditions on parenting role conflict of working mothers : Women and Family Panel Analysis

Nakyung, Lee

Department of Public Administration

Major in Public Administration

Graduate School of Public Administration

This study focuses on husbands' working conditions as one of the factors that affect parenting burden of working mothers. The current Work/family Reconciliation Policy is seeking balance between work and family by enabling workers to use their working time in a flexible way.

In order to confirm the effectiveness of the policy, this study reviews the effect of husbands' working conditions on parenting burden of working mothers. For an empirical analysis, data were derived from the 4th Korean Longitudinal Survey Of Women & Families's. The

subjects of the study are 181 women workers under 39 years old living with their husbands, who are most exposed to a career break from maternity and child care.

In the study, a total of 3 hypothesis were verified by multiple regression analysis. There are three hypothesis in the study. <H1> The longer hours husbands work per day, the bigger parenting role conflict working mothers experience. <H2> The longer days husbands work per week, the bigger parenting role conflict working mothers experience. <H3> The more income husbands earn per month, the smaller parenting role conflict working mothers experience.

The empirical analysis suggests only some elements of husbands' working conditions have a significant effect on parenting role conflict of working mothers. To be specific, the findings of this study are as follows. First, the longer hours husbands work per day, the bigger parenting role conflict working mothers experience. Second, the longer days husbands work per week, the smaller parenting role conflict working mothers experience. Last, the average monthly income of the husband did not have a significant effect on parenting role conflict of working mothers. Although working conditions of working mothers and family variables were not completely consistent with those of the previous studies, the study showed almost the same results.

An empirical analysis of this study is meaningful in that it employs husbands' working condition, the exiting prior studies have not analyzed, as the independent variable and finds out its effect on parenting role conflict of working mothers. In fact, the previous studies

did not presuppose that husbands participated in the housework. They implicitly assumed only women were the main agents of parenting. This study helps explain the effectiveness of Work/family Reconciliation Policies compensating for the limitations of the previous studies. It also points out there may be more appropriate policies based on gender. For men, adjusting working hours per day is more effective to reduce parenting role conflict of working mothers than adjusting working hours per week. For women, adjusting working hours per week has a significant effect on parenting role conflict than adjusting working hours per day. The result implies that it is more suitable to give working mothers time available for child care such as maternity leave system. On the other hand, it is more helpful to allow male workers to adjust their working time such as Reduction system of Working Time for early childhood. Above all, this analysis reveals working parents are able to manage both work and family only if they secure time to spend with their children after work. By simply observing the standard working hours, working parents are able to raise their children in a more stable environment and working mothers can reduce the career discontinuation from childbirth and child care.

The limitations of the study are as follows. First, the number of the subjects is merely 181. If the relevant cases are added to the study in the longitudinal section, the following analysis can be more precise. Second, the panel data used in the study do not include some relevant variables such as time flexibility in husbands' job. Finally, unlike the prediction, husbands' average working hours per day and working hours

per week affect parenting role conflict of working mothers differently.
To prove the discrepancy, the further study is needed.

Keywords : Work/family Reconciliation Policies, Working Condition of husband, Parenting role conflict, Working mother, Parental Leave Support System, Flexible Working System

Student Number : 2009-22042